



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE**  
**LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Cárdenas Alarcón, Maya Christie (ORCID: 0000-0001-7213-8285)

**ASESORA:**

Dra. Lora Loza, Miryam Griselda (ORCID: 0000-0001-5099-1314)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

**TRUJILLO - PERÚ**

**2021**

## DEDICATORIA

### **A Dios.**

*Por darme vida y salud, y permitirme seguir avanzando, pues él está conmigo para darme luz.*

### **A mi Madre.**

*Quien desde donde está, me alienta y acompaña.*

### **A mi familia**

*A mi esposo por siempre estar y mis hijos. A Gabriela, Ángel, Manuel y Amelia, por su aporte y motivación constante y a quienes agradezco infinitamente.*

**Maya Christie Cárdenas Alarcón**

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesora, Dra. Miryam Griselda Lora Loza, por su guía, dedicación, compromiso y permanente disposición para el logro de nuestros objetivos, para quien va mi deferencia personal.

### **A la Universidad César Vallejo**

A mis docentes y compañeros de la Maestría, quienes me ayudaron y contribuyeron en gran medida en la construcción de conocimientos nuevos que me permitirán crecer en el ejercicio de mi profesión, y lograr un mejor desempeño en beneficio de la población a la cual me debo.

### **A la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas**

A las autoridades de la Dirección de Salud Apurímac II, y al Colegio Regional de Obstetras XXVI-Andahuaylas, quienes me otorgaron el permiso y las facilidades para realizar esta investigación.

A los obstetras que laboran en el Ámbito de la Dirección de Salud Apurímac II, por su apoyo y gentil participación en los procesos de esta investigación.

**Maya Christie Cárdenas Alarcón**

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y operacionalización.....	24
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5. Procedimiento.....	31
3.6. Métodos de análisis de datos.....	32
3.7. Aspectos éticos.....	32
IV. RESULTADOS.....	34
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES.....	49
VII. RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Niveles de la motivación laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19, de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.....</i>	34
Tabla 2. <i>Niveles del desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19, de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.....</i>	35
Tabla 3. <i>Relación de la motivación y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.....</i>	36
Tabla 4. <i>Relación de la motivación del logro y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas .....</i>	37
Tabla 5. <i>Relación de la motivación del poder y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.....</i>	38
Tabla 6. <i>Relación de la motivación de afiliación y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.....</i>	39

## RESUMEN

La pandemia por COVID-19, ha mostrado un impacto en la mortalidad, que afecta la economía global, reflejándose en la respuesta de un sistema sanitario colapsado ante una excesiva demanda de atención, condición que no ha sido ajeno al trabajo realizado por los profesionales obstetras; por esta razón, con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, se realizó una investigación descriptiva-correlacional de corte transversal, involucrando a 133 obstetras que laboran en dicha institución. Se aplicaron dos encuestas estructuradas sobre la motivación laboral y el desempeño laboral validadas a juicio de cinco expertos y con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,905 y 0,969. Se encontró como resultado que la motivación en general es considerada mayoritariamente como media (81,9%) y el desempeño laboral como regular (51,1%). Se concluye que, en tiempos COVID-19, existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral a nivel general ( $\rho=0,695$ ;  $p<0,01$ ), así como también son significativas las relaciones de las dimensiones de la motivación como el logro ( $\rho=0,534$ ;  $p<0,05$ ), poder ( $\rho=0,329$ ;  $p<0,01$ ) y afiliación ( $\rho=0,491$ ;  $p<0,01$ ), con el desempeño laboral en los obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, de Andahuaylas.

Palabras Claves: motivación, desempeño laboral, logro, poder, afiliación

## ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has shown an impact on mortality, which affects the global economy, reflected in the response of a collapsed health system to an excessive demand for care, a condition that has not been unrelated to the work done by obstetrician professionals ; For this reason, in order to determine the relationship between motivation and work performance of the Obstetrician in COVID-19 times of the Apurímac II Health Directorate, Andahuaylas, a cross-sectional descriptive-correlational investigation was carried out, involving 133 obstetricians who work in said institution. Two structured surveys on work motivation and work performance were applied, validated in the opinion of five experts and with a reliability of Cronbach's Alpha of 0.905 and 0.969. As a result, it was found that motivation in general is considered mostly as medium (81.9%) and work performance as regular (51.1%). It is concluded that, in COVID-19 times, there is a significant relationship between motivation and job performance at a general level ( $\rho = 0.695$ ;  $p < 0.01$ ), as well as the relationships of the dimensions of motivation such as achievement ( $\rho = 0.534$ ;  $p < 0.05$ ), power ( $\rho = 0.329$ ;  $p < 0.01$ ) and affiliation ( $\rho = -0.491$ ;  $p < 0.01$ ), with the work performance of obstetricians who work in the Apurímac II Health Directorate, Andahuaylas.

Keywords: motivation, job performance, achievement, power, affiliation

## I. INTRODUCCIÓN

Si hay una crisis sin precedentes, es sin duda, la pandemia por COVID-19, que pone en riesgo la sanidad pública y significa un apercibimiento en el ámbito laboral, en forma especial para los trabajadores de la salud, por la presión que ejerce la mayor proporción de pacientes que demandan cuidados médicos de calidad. Sumado a ello, los brotes de COVID -19 impactan en la motivación y el desempeño, dos aspectos relacionados y cruciales para el trabajo en salud; tal es así que, en el contexto de la pandemia los trabajadores de primera línea ponen en riesgo sus vidas (OMS, 2020), hecho que afecta directamente a uno de los aspectos de la motivación, el cual es la seguridad (Maslow, 1991).

En efecto, los sistemas de salud, inclusive los más robustos, se han visto desbordados por la pandemia de COVID-19, naciones como Italia y China han notificado que el personal sanitario representa aproximadamente el 20% de la totalidad de casos comprobados como positivos (Brooks, S., et al., 2020). Por ello, los planes de contingencia deben de tomar en cuenta la necesidad de reorganizar y readaptar ampliamente la totalidad del sector sanitario, esto implica proponer hipótesis respecto a la gestión del talento humano en sanidad; en este sentido, la OIT manifiesta la necesidad de invertir en los sistemas sanitarios, no solamente para asalariar, desplegar y conservar a una cantidad suficiente de empleados, sino que abogue por que estos estén bien formados, respaldados y motivados (OIT, 2020). Así mismo, las restricciones al movimiento de la población para evitar que los sistemas que tienen que ver con la salud de las personas se vean abrumados, paradójicamente, han ocasionado problemas al personal de la salud, pues se han visto en la obligación de prolongar las horas de permanencia en los establecimientos, tanto por un aumento de la demanda, como por una disminución del personal, que está enfermo o aislado; lo cual dificulta aún más el logro de los objetivos en el trabajo (Wiskow y Hopfe, 2020); se suman a esta situación, el caos proveniente del acelerado avance de la pandemia por COVID 19, la desorganización de inicio, para responder a este tipo de emergencia sanitaria; la penosa precariedad de base del sistema de sanidad y la desesperación como respuesta social ante el temor a lo desconocido (Briones-Jácome, 2020).



En los países Latinoamericanos, se ha evidenciado una alta vulnerabilidad de los sistemas de sanidad por la pandemia del COVID-19, caracterizada por un déficit de profesionales, escasez de equipos de protección personal y decisiones difíciles de racionamiento (OMS, 2020), encontrándose en clara desventaja con las naciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCED), para enfrentar la pandemia por COVID-19, teniendo así, un promedio de dos médicos por cada 1,000 pobladores, siendo el promedio de la OCED de 3,3 y solo Argentina, Cuba y Uruguay registran más. Estos hechos repercuten sobre la productividad, llevando al deterioro de la calidad del entorno laboral, afectando el desempeño y ocasionando incremento del nivel de reclamos, ausentismo o afectación en la motivación del personal médico (Banco Mundial, 2020).

En el Perú, fueron registrados los primeros casos de COVID-19 en marzo del 2020, esta situación conllevó a que se decrete el estado de emergencia y aislamiento comunitario obligatorio para reducir la exposición y transmisión del coronavirus (De La Cruz, 2020). No obstante, la disposición de actividades inmediatas y específicas establecidas por la gobernación central para detener la expansión de la enfermedad, no fueron suficientemente implementadas en el ámbito de la salud, como efecto de la precariedad del sistema de salud pública, quedando evidenciado durante la pandemia que se enfrenta, como uno de los defectos característicos del sistema actual, tal es así que prevalece una defectuosa seguridad laboral para quienes están confrontando, no solamente el virus, sino además los peligros que implica su labor en estas débiles circunstancias, y se verán afectados en la motivación para el desarrollo de sus actividades (OIT, 2020).

Por otro lado, desde el inicio de la pandemia, se está afectando, desproporcionadamente, los cimientos de la cobertura universal de la salud sexual y reproductiva; los recursos, mobiliario y las grandes demandas debilitan e impactan en la entrega de los servicios, provocando una reducción de la atención e incrementándose la morbimortalidad materna, además de embarazos no intencionales (CEPAL, 2020). En este escenario, es importante considerar el trabajo que realiza el profesional Obstetra, que despliega esfuerzos para mitigar las dificultades que presentan los servicios de salud, sobre todo aquellos esenciales que no pueden desatenderse, como los dirigidos a la atención de la salud sexual y

reproductiva, priorizando el cuidado del embarazo parto y puerperio que requieren atención diferenciada en todos los niveles de atención del sistema; por lo que, es importante resaltar su labor y hallar una estabilidad entre la protección de la sanidad y la minimización de riesgos (Correa, 2020). Además, de labores asistenciales de alta y baja complejidad, los obstetras ejercen liderazgo desde la función de gestión de los establecimientos de salud; es preciso remarcar que dicho personal constituye el 6.1% de todo el personal de salud en el país; el 5.17%(796) de los obstetras del MINSA (15,379), al 2018, realizan tareas netamente administrativas en la oficina del Ministerio de Salud; en DIRESA/DISA/GERESA DIRIS y Redes. En Apurímac; el 4.9%(24) de todos los obstetras (486) al 2018, hacen labor netamente administrativa, sin considerar a los que ejercen esta labor en las Micro redes. Cabe aclarar que la tasa de incremento de obstetras que se dedican al trabajo netamente administrativo, a nivel país, es de 16.34% por año, desde el 2013 al 2018 (MINSA, 2019). También, es importante mencionar, que desde el enfoque de género, en el mundo, el 70% del personal sanitario son mujeres, quienes se han visto afectadas de manera desproporcionada, aumentando su vulnerabilidad de base por ser trabajadoras de salud en contexto de COVID-19 (OMS, 2020); esta misma distribución caracteriza al personal Obstetra del Perú, pues el género femenino constituye el 90% y en el departamento de Apurímac el 87% (MINSA, 2019).

En la Dirección de salud Apurímac II, de la ciudad de Andahuaylas, la gestión se encuentra bastante debilitada, pese a que, en este escenario de pandemia por COVID-19, se ha generado a nivel nacional políticas de salud para el fortalecimiento de los establecimientos y con especial énfasis para los del primer nivel de atención, los cuales en la práctica son insuficientemente implementadas. Otro aspecto que hace más compleja la realidad sanitaria de esta zona, una de las más pobres del país; son las condiciones socio-económicas de la población; siendo así, los obstetras que laboran en el ámbito sufren el impacto de dicha condición determinante, percibiendo ínfimos salarios, alejamiento de la familia y medio social, constante temor de quedar desempleados o enfermar y morir por contagio de Covid-19 (MINSA, 2020; OPS/OMS, 2020). Así mismo, las condiciones geográficas de la provincia de Andahuaylas obligan al recorrido de largas distancias para prestar el servicio de salud; además, existen las barreras culturales como el idioma, la idiosincrasia, costumbres y creencias de las poblaciones alto andinas; por último,

el entorno laboral en el escenario COVID-19 se caracteriza por la ausencia de reconocimiento, maltrato, sobrecarga laboral con la atención de población infectada por COVID-19, ausentismo ocasionado por condiciones de comorbilidad, renuncia y rotación permanente de personal nuevo, joven e inexperto (MINSa, 2020).

Es por esta situación de problemática múltiple, que se aborda específicamente la correlación entre la motivación y el desempeño laboral, en el contexto de la pandemia COVID-19 que está determinada por las condiciones descritas y, evidencia la importancia de identificar claramente, qué aspectos motivan el actuar de los obstetras y su relación con el desempeño laboral, proponiéndose como problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre motivación y el desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19 en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas?

La presente indagación se justifica, porque se analiza un tópico que hoy en día está afectando a muchos expertos de la sanidad en épocas de pandemia, entre ellos, al profesional obstetra, que es uno de los principales actores en la transformación institucional de los establecimientos de salud del país y quienes deberían contar con un ambiente adecuado y con recursos básicos disponibles, para poder lograr una mayor motivación para su desempeño laboral, debido a que, constituyen uno de los principales agentes para mitigar los efectos de la actual pandemia generada por el COVID-19 y cuyo accionar está principalmente dirigido a mejorar indicadores de impacto, como es disminuir la morbilidad y mortalidad materna perinatal.

Desde la perspectiva teórica, la investigación se justificó en la medida que posibilita la identificación de un nuevo contexto general para la correlación de la motivación con el desempeño laboral en una institución prestadora de asistencia sanitaria. Igualmente, el presente trabajo, tiene la finalidad de propiciar meditación y polémica académico acerca de los conocimientos existentes en el campo indagado, así como en el interior del sector de la administración de la asistencia en salud. Entre las teorías que se seleccionaron, tenemos la Teoría de necesidades de Maslow, Teoría X y Y, Teoría de las tres necesidades, Teoría del establecimiento de metas y la Teoría de las expectativas.

En cuanto el aspecto práctico, la investigación beneficia, porque ofrece datos actualizados a los dirigentes administrativos y trabajadores asistenciales, con la finalidad de que se conserve el capital humano del sistema de sanidad, considerando la repercusión del bajo nivel de motivación laboral y su afectación al desempeño laboral, contribuyendo a meditar en modo colectivo e individual; de igual manera fomentará el planteamiento de un proyecto de mejoramiento de las condiciones laborales según los menesteres.

Desde el campo metodológico, la investigación es de enfoque cuantitativa y diseño transeccional correlacional simple, donde se utilizarán dos instrumentos validados para medir las variables que fueron realizados en un escenario distinto, dos instrumentos de recaudación, que según los productos se pondrán a la disponibilidad de la sociedad científica.

A partir de la faceta médico social, la investigación pretende ampliar la plataforma de criterios valorativos para la construcción de alternativas y estrategias institucionales para enfrentar los problemas de motivación relacionados al desempeño laboral en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Estos elementos que reflejan la realidad problemática, permiten establecer la hipótesis general: Existe relación significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19, de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. En tanto que, las hipótesis específicas, son: H1: Existe relación significativa y directa entre la motivación del logro y el desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19, de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas; H2: Existe relación significativa y directa entre la motivación de poder y el desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19, de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas ; y, H3: Existe relación significativa y directa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19, de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.

En función a lo antes expuesto, se plantea el siguiente Objetivo General: O<sub>G</sub>: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19. de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas; y como objetivos específicos: O<sub>1</sub>: Identificar el nivel de motivación laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II,

Andahuaylas; O<sub>2</sub>: Identificar el nivel de desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19, de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas; O<sub>3</sub>: Establecer la relación entre la motivación del logro con el desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19, de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas; O<sub>4</sub>: Establecer la relación entre la motivación de poder con el desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19, de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas; y, O<sub>5</sub>: Establecer la relación entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19, de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.

## II. MARCO TEÓRICO

La crisis sanitaria actual, generada por la pandemia de COVID-19, se encuentra incidiendo en el mundo laboral a través del deterioro de algunas condiciones básicas, como condiciones físicas del trabajo, retribución y seguridad; en esta situación, los estudios con relación a la motivación y el desempeño laboral del personal de salud son abordados tanto internacional, nacional e incluso a nivel local, sostenidos en un marco teórico desarrollado desde mediados del siglo XX, desde posturas epistemológicas diversas. Los antecedentes de estudios empíricos sobre el área temática mencionados, son presentados a continuación, para luego abordar específicamente las diferentes corrientes teóricas que los sustentan.

Cadena (Ecuador, 2018) con el fin de analizar la asociación entre la motivación y el desempeño laboral en obreros en una fábrica de tubos de cartón de la provincia de Pichincha; describe la presencia de factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos inapropiados en la compañía, como son: la frustración, escasa tolerancia, incumplimiento de la labor, desconfianza, y demás. Es un estudio cuantitativo, de tipo no experimental con corte transversal, alcance descriptivo y correlacional; la población de estudio fue de 50 trabajadores del área operativa. Los productos de la utilización de los cuestionarios MbM gestión por motivación, evidencian un rango medio en la dimensión de poder (necesidad de protección y seguridad) y logro (autoestima y autorrealización); mientras que, la dimensión de filiación (necesidades sociales y de pertenencia) fue de rango bajo; en relación al desempeño laboral, la valoración por capacidades, arrojó un elevado rango en las dimensiones de responsabilidad y formación y desarrollo personal (competencia de la calidad del trabajo) con rango regular en las dimensiones de liderazgo y trabajo en equipo. Llegando a la conclusión que hay una asociación entre la motivación y el desempeño laboral.

En esta misma línea de investigación, en el estudio de Sum (Guatemala, 2015) se propuso como finalidad identificar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la compañía de alimentos de Quetzaltenango, el polo urbano más grande del país. La metodología es de tipo descriptiva, empleándose una prueba psicométrica en la medición del nivel de motivación y la escala de Likert en la determinación del nivel de desempeño laboral

de los asistentes. La muestra en estudio fue de 34 sujetos. Los productos muestran que la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores.

Por su parte, Enríquez (México, 2014) realizó una investigación con el fin de definir la motivación como predictor del grado de desempeño de los servidores del Instituto de la Visión. Estudio que fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, de campo y transversal en un universo poblacional de 164 trabajadores, del sector médico, administrativo y contable y de apoyo. La aplicación de dos cuestionarios validados, dieron como resultado un nivel de motivación entre bueno y excelente en la escala Likert, con mejor evaluación de la dimensión logro y disminuida en la dimensión de afiliación; el desempeño resultó bueno y excelente, en la misma escala de Likert, con mejor evaluación en la dimensión responsabilidad y menor rango en las dimensiones de liderazgo, trabajo en equipo y formación y desarrollo personal. Se consiguió precisar un nivel de motivación laboral con incidencia significativa en el desempeño laboral.

Verma y Gustafsson (Perú, 2020) reportan que en el breve plazo de cuatro meses y medio de iniciada la pandemia (mayo del 2020), se ha publicado un volumen considerable de investigaciones relacionadas con el COVID-19, la finalidad de su artículo es la identificación de temas de investigación actuales en el área de gestión, la metodología fue una revisión sistemática con enfoque de mapeo científico para comprender los focos tópicos del campo de COVID-19 y la gestión, con análisis a profundidad de los temas de investigación identificados. De 12,068 artículos solo 107 son relacionados al área de gestión, divididos en cuatro temas principales de investigación y 18 subtemas, uno de estos últimos es en gestión de servicios esenciales con artículos relacionados a las condiciones de trabajadores sometidos a entornos de trabajos sombríos y de prueba, expuestos continuamente al virus sin más remedio que trabajar; por lo tanto, los gestores de servicios esenciales deben considerar los impactos directos e indirectos sobre la protección y salud ocupacional de los empleados. Concluyen con la idea de que el COVID-19 será el catalizador de investigaciones en el área de gestión para garantizar cambios de política a largo y corto plazo requiriendo la atención teórica y empírica de los investigadores.

Entre los antecedentes de estudio nacionales, fuera de contexto COVID-19, tenemos el realizado por Huamán (Perú, 2018), en el Centro de salud de Belenpampa de la ciudad del Cusco, cuyo fin principal fue, determinar la motivación y su asociación con el desempeño laboral en el personal asistencial. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional y diseño de corte transversal; los sujetos de estudio fueron 51 expertos de nivel universitario entre varones y féminas, los que son odontólogos, enfermeras, obstetras, psicólogos, nutricionistas, médicos y especialistas en laboratorio en la etapa 2018. Obtuvo como resultado un grado de confiabilidad del 95%, de que existe una asociación relevante entre motivación y desempeño laboral.

Así mismo, González (Perú, 2017) ,realizó una investigación en la ciudad de Lima, con el principal objetivo de establecer la existencia de relación entre motivación en el trabajo y el nivel de desempeño laboral en los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Militar Central. La metodología es de diseño correlacional para identificar la relación entre estas dos variables, y la muestra de estudio fue de 42 enfermeras del servicio de medicina. El resultado fue, que existe una relación bastante significativa de la motivación laboral con el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Militar Central de Lima.

Diez (Perú, 2016), realizó un estudio en Lima con el fin de establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal militar del Departamento de Inteligencia de las Fuerzas Aéreas del Perú (DIFAP), su enfoque fue mixto con diseño explicativo secuencial; los sujetos de estudio fueron 24, y en los resultados se define que la prueba de correlación de Pearson para las variables motivación y desempeño laboral es significativa al nivel de 0.01, concluyéndose que la motivación se encuentra correlacionada con el desempeño laboral en el personal militar del DIFAP.

Linares (Perú, 2017), realiza una investigación, en el Centro de Salud la Huairona, con el principal objetivo de establecer qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Estudio descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo, el diseño no experimental y corte transversal. La población en estudio fue de 48 empleados. Se llevó a cabo la medición utilizándose dos



cuestionarios para ambas variables en estudio y se comprueba que hay de una relación  $Rho=0,806$  entre estas dos variables: motivación y desempeño laboral. El nivel de correlación señala una asociación positiva y directamente proporcional entre las dos variables, esto significa que, al incrementar el valor de una de las variables, de igual modo lo hará la otra y a la inversa. Con relación a la significancia de  $p=0,000$  define que  $p$  es menor a  $0,05$  con lo cual demuestra relación significativa, rechazándose así la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Granados (Perú, 2020), en la investigación que realizó en el contexto del COVID-19, siendo su principal objetivo, el de determinar la correlación entre la motivación con el desempeño laboral de los que trabaja en el Hospital I EsSalud “Victor Soles Garcia”, de Virú, de tipo descriptivo-correlacional y diseño transversal, la población de estudio fue de 58 trabajadores asistenciales y de apoyo sanitario, utilizo dos encuestas, para la variable de motivación y variable de desempeño laboral respectivamente ; determinó en el resultado que la motivación de manera general, es percibida como regular en su mayoría (69.0%), así mismo el desempeño laboral (56.9%) con significancia de moderada a alta (Spearman  $Rho = ,905$  Sig. 0,000), del mismo modo en las dimensiones de la motivación, como son la motivación logro (60.0%), afiliación (51.7%) y poder (48.3%), también fueron percibidas como regulares, concluyéndose que es significativa ( $p<0,05$ ) la relación entre motivación en general y el desempeño laboral, así como también, la relación es significativa ( $p<0,05$ ) entre la motivación del logro, poder y afiliación, con el desempeño laboral.

Cédron (Perú, 2020), Investigó la relación de la motivación con el desempeño laboral en los empleados de la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19, con el fin de establecer qué relación guardan estas dos variables. La investigación fue de tipo descriptiva-correlacional de diseño transversal, con una muestra de estudio de 106 empleados a quienes se aplicó la encuesta para motivación laboral y la encuesta para desempeño laboral, obteniéndose como resultado que la motivación laboral es predominantemente baja (50.9%), del mismo modo el resultado del desempeño laboral fue también bajo (60.4%). Así mismo, las dimensiones del desempeño laboral como son las capacidades cognitivas, afectivas, y psicomotoras son también predominantemente

bajas (49.1%, 50.0% y 64.2% respectivamente), concluyendo que hay una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, en contexto del COVID-19 en el personal que trabaja en la mencionada institución.

A nivel local, en la provincia de Andahuaylas, Reynaga (Perú, 2015), realizó un estudio con el principal propósito de definir, qué relación existe entre la motivación laboral y el desempeño del personal asistencial del Hospital de Andahuaylas, en tres dimensiones de la motivación (intensidad, dirección y perspectiva). En relación a su metodología, la investigación es de enfoque cuantitativa correlacional. Los sujetos a estudiar, por muestreo estratificado de una población de 450 trabajadores, fue de 100 individuos de todos los grupos ocupacionales. Obtuvo como resultado, la existencia significativa entre la motivación y el desempeño laboral en los servidores del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

Desde la primera década de este siglo, hay un aparente acuerdo en que el estudio de la motivación laboral se encuentra en una etapa de replanteamiento, pues las teorías tradicionales tienen limitaciones y falta de renovación, frente a las transformaciones significativas que están experimentando actualmente en el mundo del trabajo las organizaciones; esta situación se da, porque se realizaron muy pocos aportes teóricos sustanciales y la investigación estuvo ceñida al dominio imperante de lo que algunos autores llaman “viejas” teorías de la motivación. Los aspectos teóricos que requieren renovación son, entre otros, la concepción de la motivación, en las teorías llamadas de proceso, como lineal, estática y atemporal, a pesar de que ya es consenso que la motivación es un fenómeno subjetivo, y dinámico (Arrieta & Navarro, 2008).

Con la finalidad de ofrecer una perspectiva conceptual de las teorías que se plantean en este estudio a continuación, se realiza una revisión general de las dos variables de estudio, la primera variable a estudiar es Motivación.

Tomando en cuenta los aportes de Robbins & Judge (2013), en cuanto a la teorización respecto de conceptos, constructos y categorías relacionadas con la investigación, estos mencionan que la motivación es el esfuerzo que realiza un sujeto para conseguir sus objetivos a través de procesos que repercuten en la

dirección, intensidad y persistencia; y continúan esgrimiendo el aporte del año 1977 de Pinder. Dejan en claro que el concepto está concebido en el rango de metas laborales. El concepto de motivación, así formulado, supone una articulación coherente entre los tres elementos, de modo que, el esfuerzo sea aplicado en una dirección determinada y de forma sostenida para alcanzar su objetivo.

Una formulación más contemporánea y aceptada del concepto de motivación la define (Kanfer et al., 2008), como aquellas fuerzas psicológicas que ejercen y determinan desde el interior de las personas, la dirección del comportamiento revelado, del grado de esfuerzo y perseverancia, cuando el comportamiento no está sujeto a las fuertes presiones con limitaciones situacionales del proceso psicológico, el cual es resultado de la interacción que se da entre el individuo que tiene necesidades, valores, cogniciones, intereses, metas, etc. y el ambiente, en el que se observa, condiciones de trabajo, tipo de tarea, retroalimentación, presión temporal y otros.

La fuerza intrínseca que hace que las personas actúen, se desenvuelvan y anhelan realizar algo, la definimos como motivación. Radica en el empuje y el anhelo de un individuo para comenzar determinada actividad. En las personas, la motivación abarca tanto los impulsos inconscientes como los conscientes, entendida como impulsos y esfuerzos que contribuyen a dar satisfacción a deseos o metas; entendiendo la satisfacción, como gustos experimentados cuando se alcanzan o logran los deseos (Vega, 2008).

En resumen, la motivación según Solana (1993), es lo que genera que una persona obre de un cierto modo. Es una mezcla de sucesos fisiológicos, psicológicos y mentales determinada por una circunstancia, con qué energía se actúa y en qué sentido se encauza el vigor. Mientras que Sum (2015) confirma que los impulsos de un individuo son generados por estímulos que podrían proceder intrínsecamente o extrínsecamente. El modo de cómo estimular a una persona no es el mismo para todos los individuos, depende de las necesidades que estos tengan, sus intereses, principios éticos, creencias, y varias otras particularidades que inciden en la satisfacción en el empleo. El procedimiento para la motivación comienza en el reconocimiento de las limitaciones que posee un individuo, las incomodidades y problemas que manifiesta y su conducta.

Las teorías de la motivación se mantienen vigentes en la academia y la gestión, desde los años 50 en que se formularon, agrupadas en cuatro vertientes:

La primera de ellas es la Teoría de la jerarquía de las necesidades, que fue formulada por Maslow en 1943, con características de hipótesis que aún hasta hoy no cuenta con el respaldo empírico; sin embargo, a pesar de esto último, y de su carácter intuitivo, sigue vigente en el sustento de algunas líneas de investigación (Robbins & Judge, 2013). Entendida como una jerarquía de cinco necesidades, encontrándose entre ellas, las fisiológicas; en la que se incluyen las necesidades corporales del individuo, el hambre, sed, refugio, y otras. Por otra parte, la segunda necesidad es la seguridad; la que significa la vigilancia y protección contra los daños físicos y Psicoemocionales. Una tercera son las necesidades sociales, compuesta por un sentido de pertenencia, aceptación y afecto. En cuarto lugar, está la estima, en esta se encuentran los factores internos tales como el respeto que siente el individuo por sí mismo, necesidad de autonomía y logro, y los factores externos, en los que tenemos aspectos como el estatus, el reconocimiento y atención. Finalizando con la quinta necesidad de autorrealización; definida como el impulso para lograr ser aquello que el individuo es capaz, prevaleciendo el crecimiento y desarrollo del propio potencial. La hipótesis consiste en que si una necesidad a quedado satisfecha, entonces la siguiente en la jerarquía prevalece o es la que pasa a dominar, por lo mismo, se dice que para motivar a un individuo es necesario concentrarse en identificar y satisfacer las necesidades dominantes o las superiores (Maslow, 1991).

La segunda vertiente son las Teorías X y Y formuladas por McGregor (1960), quien basa su teoría en la observación de dos aspectos diferentes de las personas, una llamada teoría X que en esencia es negativa, y otra positiva denominada Y, y especula, sin sustento empírico, acerca de que los gerentes que, desde la perspectiva X presuponen en el trabajador un pesimismo, rigidez y aversión innata al trabajo, piensan que debe ser dirigido, incluso coaccionado a realizar el trabajo, mientras que los que se basan en la teoría Y, consideran que el activo más importante de la organización es el trabajador a quien definen como un ser dinámico, flexible y optimista, suponen que aprenderá a aceptar la

responsabilidad y el trabajo como algo tan natural y complaciente como el descanso o el juego (Robbins & Judge, 2013).

La tercera es la teoría es la que plantea Herzberg (1977), conocida también como teoría de los dos factores o teoría de la motivación e higiene, y plantea que los factores que generan satisfacción laboral son intrínsecos a la persona (progreso, reconocimiento, responsabilidad y logro) y diferentes de los que causan insatisfacción laboral que son extrínsecos (supervisión, salario, políticas de la organización, y condiciones de trabajo físicas y de relación), por lo que, el descartar los factores que resultan en insatisfacción, podría lograr paz laboral pero no forzosamente motivación; y esto debido a que, lo contrario a la insatisfacción, no es la satisfacción. Cuando se desea motivar a los trabajadores, debería enfatizarse en factores que se asocian con el trabajo mismo, en lugar de únicamente las condiciones extrínsecas (Robbins & Judge, 2013).

La teoría más aceptada de las cuatro teorías más tradicionales de la motivación es la teoría de las necesidades de McClelland (1961), quien define que existen tres necesidades en los individuos y estas son las llamadas necesidades de logro, afiliación y poder, estas necesidades son definidas como motivaciones sociales, dado que son aprendidas de manera no consciente y como resultado de un enfrentamiento activo con el medio. Por ello, su valor radica en su influencia en el comportamiento que incide en forma crítica en el desempeño en muchas actividades y tareas que facilitan la explicación de la motivación. La necesidad de logro resume las necesidades de sobresalir, el tener éxito respecto a un conjunto de estándares. De modo que individuos que tienen alta necesidad de logro se sienten estimulados con tareas de alto nivel de responsabilidad personal, retroalimentación, y riesgo intermedio, sin interés en influenciar para que otros trabajen bien (Morán Astorga & Menezes dos Anjos, 2016)

La necesidad del poder consiste en hacer que otros individuos adopten comportamientos que no se lograría con ningún otro medio, los individuos con alta necesidad de poder, persiguen el control sobre los demás, consiguiendo de ellas lo que desean. Mientras que la necesidad de afiliación, busca establecer relaciones interpersonales cercanas, amigables, y sociables, estas personas tienden a

mostrar especial interés en la calidad de sus relaciones personales (Robbins & Judge, 2013).

Entre las teorías contemporáneas, se agrupan las teorías del aprendizaje o también llamadas de la autoeficacia, la autodeterminación, la equidad y justicia organizacional, del establecimiento de metas, del reforzamiento, y de las expectativas; son aparentemente diversas pero tiene puntos en común, y se han intentado integrar en el entender que son complementarias sin mayor éxito de claridad (Robbins & Judge, 2013) , por lo que , a continuación se trata cada una de ellas por separado

La teoría del aprendizaje de Jones & George, (2010), quienes conceptualizan el aprendizaje como las transformaciones que se producen en el conocimiento o comportamiento de una persona y es relativamente permanente como resultado de la experiencia o la práctica; el principio básico de las teorías del aprendizaje, que son aplicadas por las organizaciones, es que se puede elevar y mejorar la motivación, así como el desempeño de los empleados cuando se supeditan los resultados obtenidos a un segundo rango en comparación a la importancia que se deberá conceder al comportamiento deseado y la consecución de metas, con diversas alternativas para fomentar los comportamientos deseados, como son el condicionamiento operante, los refuerzos positivos y negativos, la eliminación de comportamientos disfuncionales, las sanciones, la modificatoria del comportamiento organizacional, el aprendizaje social y el aprendizaje indirecto; así como autorreforzadores y reconocimiento de la eficacia y eficiencia personal.

La teoría del establecimiento de metas data de 1968, cuando Locke, expuso que la intencionalidad de trabajar para lograr una meta son una causa relevante de la motivación laboral y tiene evidencia firme que la especificidad, la dificultad resultan en un grado más alto de desempeño que las metas que no demandan mucho esfuerzo; y que la retroalimentación generara un mejor desempeño (Arrieta Salas & Navarro Cid, 2008).

La teoría de la autodeterminación presenta los beneficios de la motivación intrínseca y plantea que la motivación extrínseca tiene efectos nocivos, es decir, que las personas prefieren sentir que tienen control sobre sus decisiones, de modo que una tarea por obligación es menos motivadora que una que se eligió con

libertad. Una versión de esta teoría es la teoría de la evaluación cognitiva, que concibe las compensaciones extrínsecas por un actuar que ya recibió un premio de manera intrínseca, como desmotivador, pues se plantea que las compensaciones ejercen algún control (Vlachopoulos & Karavani, 2009)

Si bien la teoría del establecimiento de metas nace de un modelo cognitivo, la teoría del reforzamiento se establece desde un punto de vista conductista, y define que el reforzamiento condiciona una determinada conducta. Los estudiosos de la teoría del reforzamiento establecen que el comportamiento es definido por el entorno; afirmando lo innecesario que es considerar los sucesos cognitivos internos; consideran que el control del comportamiento lo dan los reforzadores: lo que suceda inmediatamente a una respuesta, incrementa la posibilidad de que la conducta se repita consecuentemente. (S. P. Robbins & Judge, 2013).

La Teoría de la equidad y justicia organizacional establece que las personas comparan su índice resultado-inversión con otros; luego de percibir lo que han logrado en su trabajo (salario, aumentos y reconocimiento) relacionado con lo aportado (competencia, esfuerzo, dedicación y experiencia); según esta teoría, parece que existe un estado de equidad cuando el índice es igual entre los individuos que se comparan, por lo mismo, hay una percepción de prevalencia de justicia; cuando el índice es desigual se experimenta tensión por la equidad con un sentimiento de mala recompensa, causando enojo; por otro lado, se genera sentimiento de culpa cuando se considera que la recompensa es excesiva, se propone entonces que estos estados de tensión negativa generan una motivación para hacer algo que los corrija (Adams, 2016).

La justicia se clasifica en justicia distributiva que, es la asignación justa de las recompensas entre los individuos; la procedimental es la percepción de la equidad en el proceso de distribución de recompensas; la justicia interactiva se refiere al grado en el que la persona es tratada con interés, dignidad y respeto; así la justicia organizacional produce la sensación generalizada de justicia en el ámbito laboral e incluye la justicia distributiva, procedimental e interactiva (Robbins & Judge, 2013)

Finalmente, la teoría de las expectativas de Víctor Vroom,(1964), que goza de mayor aceptación por las evidencias que ha generado, establece que la

tendencia a actuar de cierta manera está en relación directa al tamaño de la expectativa que es lograr un determinado resultado y de su atractivo consistente en la cadena de consecuencias: obtener una óptima evaluación de desempeño; con la que se obtendrá recompensas institucionales a través de bonos, incrementos de salario o ascensos dentro de la organización; y, finalmente, que las recompensas serán un logro de metas personales; así se dan dos relaciones: la relación de esfuerzo-desempeño y la relación desempeño-recompensa.(Valencia et al., 2014)

Factores que influyen en la Motivación: Salarios; entendido como la remuneración realizada a los empleados de una empresa, para quienes están estipuladas sus responsabilidades, la actividad laboral a desarrollar y los sueldos a percibir por la labor ejecutada. Condiciones Ambientales; el contexto ambiental de la empresa debe pronosticar el bienestar y seguridad de los trabajadores, el clima y los olores deben ser los adecuados, al igual que la luminaria y las ventilaciones. La condición ambiental de las zonas para descansar, garitas de vigilancia, baños, refectorios y oficina de enfermería, los mismos deben responder a los requerimientos según la función que asumen. Compromiso; los compromisos son las predisposiciones con que cuentan los empleados en la empresa, lo cual le permite realizar la actividad que se le asigna, adicionalmente guarda relación con el nivel de nobleza que mantiene el empleado en relación a la empresa en la cual trabaja. Los trabajadores comprometidos se involucran de gran manera en las actividades que desempeñan, realizando estas labores de forma adecuada y con espíritu entusiasta, sintiéndose satisfechos con las funciones que se les asigna (Cubas, 2016).

Es necesario considerar también el Ciclo motivacional, que según Chiavenato (2000), surge con el origen de un requerimiento, un impulso dinámico y perseverante que da origen a la conducta. Cuando surgen requerimientos se desvanece el equilibrio del sistema, generando ambientes tensos, de insatisfacción, molestia e inestabilidad. Situación que conlleva al individuo a una conducta o actividad de alivio de tensiones o liberaciones incómodas. Si las conductas son eficaces, las personas encontrarán satisfacciones a sus requerimientos, descargando las insatisfacciones producidas.



Respecto a la segunda variable de este trabajo, Peña y Durán (2016) plantean que el desempeño laboral son actividades o tareas desempeñadas por el trabajador con la intencionalidad de obtener un resultado particular, un efecto o consecuencia; por tanto, por su estatus de actuación es observable como una o grupo de actividades que atraen sentidos mediante resultados de la acción o acciones.

Toro (2008) aclara el concepto al definir que el desempeño no ha sido el resultado que dirige la realización de actividades. Dado que una cosa es la realización de actividades y otra los resultados alcanzados. No obstante, la definición de desempeño no es cualesquiera actividades realizadas, por el contrario, son aquellas dirigidas de forma intencional para lograr un fin propuesto, es decir son acciones con objetivos conscientes; y los resultados son los efectos o consecuencias de dichas acciones, sin embargo, en el desempeño interviene otros factores con capacidades de dar facilidad o dificultar asociaciones de conductas y resultados.

Según Robbins & Judge (2013), el desempeño es un proceso que está constituido por tres tipos de conductas, en primer lugar, la del desempeño de las tareas, es decir el cumplimiento de deberes y responsabilidades que ayudaran al proceso productivo de las organizaciones; el civismo que se refiere a las acciones que aportan en generar un adecuado entorno en la organización como brindar apoyo a quien lo necesite, aun no sea solicitado, respaldar los objetivos de la organización, trato digno y respetuoso a los pares, aportar con sugerencias o críticas constructivas y emitir opiniones positivas sobre el centro laboral; por otro lado, la débil productividad, que incluye acciones que dañan y perjudican a la organización, tales como el hurto, daños a la propiedad, comportamiento agresivo con los compañeros y ausentismo.

Las organizaciones del mundo del trabajo tienen como parte esencial de su accionar, la evaluación de su performance productiva, en este entender, el desempeño laboral de los empleados es una variable ineludible, y es la que le da la existencia al concepto; la relevancia del análisis del desempeño surge en el hecho de que la comprobación del desempeño laboral otorga análisis en relación

de los cumplimientos de objetivos estratégicos de la organización, de manera individual (Robbins y Coulter, 2014),

Los conceptos de motivación y desempeño, son relacionados en varios trabajos de investigación y se ha desarrollado varias teorías al respecto de esa relación, las cuales tratan de las dos variables también relacionadas a terceras variables como la capacidad. Se determina que, la relación de la motivación con el desempeño dependerá, en cierto modo, del grado de capacidad que tenga un individuo; en referencia a este enfoque, es poco probable que un individuo realice una actividad de manera exitosa, si no posee la destreza para ser desempeñada, la destreza tiene que ver con la capacidad adquirida y el nivel de competitividad adaptada de un individuo, la cual contribuye a desarrollar actividades que se relacionan con un fin. No obstante, el nivel de competencia para asegurar un desempeño de alto grado, a su vez depende de la motivación (Slocum, 2009).

En la actualidad la motivación es de gran relevancia, dado que es un factor esencial, que permite a los empleados tener un adecuado desempeño profesional, lo que permitirá a las Organizaciones contar con empleados más productivos para el desarrollo de funciones importantes, por tanto, la motivación puede realizarse de diversas maneras, con la finalidad de que los empleados sean productivos y den su mayor esfuerzo o desempeño en el área donde laboran, para el logro de los objetivos de la empresa (Sum, 2015).

En las actividades laborales, se ha tornado de gran relevancia tener conocimientos sobre los elementos que suelen repercutir en el desempeño de los trabajadores. Como ya se conoce, son múltiples los elementos físicos y sociales que inciden en la conducta humana, siendo, en este contexto donde la motivación influye en el desempeño, dado que establece la manera en la que la persona observa el ámbito laboral, su rendimiento, productividad, y la satisfacción, entre otras circunstancias. Es por ello, que la motivación y desempeño laboral, han reflejado principios, valores, comportamientos y reconocimientos de los integrantes de la empresa, componiendo de esta forma su imagen empresarial (Ruiz, 2016).

La motivación laboral se ha convertido en un instrumento de gran utilidad al momento de acrecentar y optimizar el desempeño de los trabajadores, porque les otorga posibilidades para estimularlos a que desarrollen tareas y las realicen con

satisfacción, proporcionando, así, rendimientos sustanciales a las organizaciones (Lagos, 2015).

En la misma línea de concebir el desempeño laboral como influenciado por otros factores, Chiavenato (2009), señala que el desempeño es circunstancial, el mismo cambia de un individuo a otro, el cual va a depender de diversos elementos condicionados que inciden en éste. Partiendo de que, el valor de las recompensas y el entender de que estas van a depender de intereses propios, determinan los grandes esfuerzos que los individuos tienen la disposición de realizar, son relaciones perfectas de costo-beneficio, en las que la validez del desempeño, son apreciaciones metodológicas de la forma en cómo se desempeñan las personas en las actividades laborales.

En cuanto al sustento teórico de la evaluación del desempeño; según Vargas (2018) considera que la apreciación son procesos cognoscitivos, dado que inciden en los discernimientos que se adquieren; por tanto, es requerido los diseños y aplicaciones de procesos, herramientas y procedimientos; así también es axiológico dado que, acepta determinar siempre la apreciación de algo. Agrega que el análisis está orientado a actividades adicionalmente comprueba los comportamientos de las personas por el resultado que se obtiene, igualmente busca preestablecer lo que desea y lo de valor.

En tanto, los factores influyentes en el desempeño laboral de los empleados, para Chiavenato (2007), son diversas peculiaridades, entre las que se deben hacer mención; las destrezas, prácticas, requerimientos, condiciones, entre otros, los cuales interactúan con el ambiente laboral y el de la empresa para ocasionar conductas que afecten los resultados. Otro factor importante es el discernimiento de los trabajadores en relación a la equidad, comportamientos y discernimientos en función a las actividades laborales, afirmación que sugiere la fuerte relación con la motivación.

Frente a las formas tradicionales de evaluación del desempeño, consistentes en un enfoque jerárquico, en el cual es el jefe el que realiza la evaluación, y otro enfoque también tradicional como la autoevaluación, surge las corrientes de la administración y psicología organizacional contemporáneas y la valoración del desempeño, está orientada por las siguientes transformaciones: Enunciación de

propósitos a través de consenso. Responsabilidad individual para conseguir lograr los propósitos. Convenio y negociación con la gerencia en relación a la retribución de recursos; de este modo, el análisis del desempeño es la comprobación recurrente de resultados y comparación de propósitos que han sido propuestos. Retroalimentación intensa e incesante valoración continua. Otra alternativa es que el equipo laboral brinde una valoración al desempeño de sus colaboradores y que, con éstos, se tomen las medidas requeridas para mejorar de forma continua, siendo importante que el grupo laboral asuma el compromiso de analizar el desempeño de los colaboradores y de conceptualizar los propósitos y objetivos (Chiavenato, 2000).

Dimensiones del desempeño laboral, se tiene: Responsabilidad; tiene su origen en el castellano, la Real Academia Española lo define, como la facultad que tiene toda persona, para reconocer y admitir las consecuencias que se derivan de un hecho ejecutado y en pleno ejercicio de sus derechos y según AECA (2016) es la capacidad para reconocer y buscar respuestas a los resultados de una conducta realizada de forma libre y consciente.

El Liderazgo y trabajo en equipo, es otra dimensión del desempeño; el liderazgo, es la habilidad para influenciar en los miembros integrantes de un grupo y gracias a las cualidades y habilidades del líder, conseguir que lo ayuden a lograr los objetivos que son trazados por él y aceptados por el grupo. La importancia de los estudios de liderazgo en los grupos laborales como unidad de análisis a nivel empresarial, no está solamente en que a través de ello se puede alcanzar que la empresa tenga más efectividad y se torne con mayor nivel de experiencia en escenarios complejos; la relevancia del análisis radica en que los mismos son factores de mayor representatividad en las dinámicas que caracterizan el ser y el que hacer empresarial en la actualidad (Villanueva y Villanueva, 2008).

Pese a que esta multiplicidad de enfoques teóricos, generalmente hay acuerdos en destacar en los estudios de liderazgo las destrezas de los dirigentes para influir sobre sus subordinados. Por tanto, la conceptualización tiene que ver con el principio de autoridad. Se señala que el poder es la destreza de provocar un efecto en la conducta de las empresas, el poder, es la capacidad que se tiene para lograr un efecto sobre determinadas acciones y sobre las decisiones que se toman y los agentes que influyen socialmente y se caracterizan por el ejercicio del poder

dentro de los equipos y departamentos conformados en las empresas, son los líderes (Mintzberg, 1992).

Finalmente la formación y desarrollo personal; otra de las dimensiones del desempeño. La formación, es el proceso de adquirir competencias y es un aprendizaje permanente y continuo en la búsqueda de la inserción y actualización laboral, aumentando el conocimiento y habilidades de los trabajadores, permitiendo un mejor desempeño del trabajo. El afán de superación está determinado por el desarrollo personal, o crecimiento personal, o todo aquello que el individuo es capaz de hacer, más allá de lo que es su desarrollo natural en función de su edad (Goleman, 2006).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

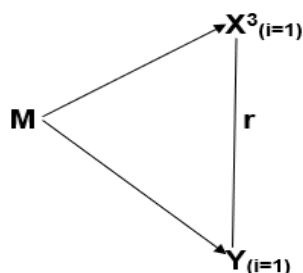
##### Tipo de investigación

El estudio es aplicado, pues indaga sobre el discernimiento de la realidad o los fenómenos de la naturaleza, generan conocimientos nuevos, con la finalidad de favorecer una comunidad, otorga respuestas a los desafíos de las personas. Busca aplicar prácticas de los hallazgos o conocimientos adquiridos y que estos se consoliden para el desarrollo cultural y científico. (Hernández & Mendoza, 2018).

Enfoque; el enfoque es cuantitativo; reside en la discordancia de teorías que ya existen mediante varios sustentos surgidos de la investigación, coexistiendo la necesidad de una muestra, bien sea de manera aleatoria o segregada, pero con representación de poblaciones o fenómenos de la investigación (Tamayo, 2012).

##### Diseño de investigación

La investigación es no experimental, de corte transversal, descriptiva correlacional; fue realizada sin maniobrar de forma deliberada las variables basándose fundamentalmente en la observancia de anomalías como son dadas en el contexto real para luego ser analizadas. El tipo de diseño es correlacional simple, teniendo como objetivo valorar la relación existente entre dos o más definiciones, dimensiones o también variables, en un momento determinado. Estas correlaciones son expresadas en hipótesis que son sometidas a prueba (Hernández & Mendoza, 2018). El esquema se presenta a continuación:



Dónde:

$X^3_{(i=1)}$  Representa a la Motivación Laboral

$Y_{(i=1)}$  Representa al Desempeño Laboral

M Representa la población en estudio

R Representa la relación de variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **• Variable correlacional 1 (Cuantitativa): Motivación Laboral**

Chiavenato (2000), considera que la motivación está relacionada con el comportamiento humano, siendo una correlación que se basa en la conducta en la cual la misma se ocasiona por elementos internos y externos en los cuales los deseos y requerimientos pueden generar energías necesarias que incentivan a las personas para el desarrollo de tareas que buscan dar cumplimiento a sus objetivos.

#### **Dimensiones:**

- Motivación de Logro
- Motivación de poder
- Motivación de Afiliación

#### **• Variable correlacional 2 (cuantitativa): Desempeño Laboral**

Un aspecto relevante en la definición del desempeño laboral es otorgada por Slocum (2009), éste precisa en relación al desempeño laboral, es la manera en que los trabajadores de una empresa laboran en forma eficiente. Notándose así que dicho concepto ha planteado que el desempeño laboral guarda relación con la forma en la cual los servidores de una empresa ejecutan de manera eficiente actividades en la organización en la cual laboran, teniendo como finalidad lograr los objetivos propuestos, en conclusión, el desempeño laboral del individuo dependerá de la conducta, así como los resultados que se obtienen.

#### **Dimensiones:**

- Responsabilidad

- Liderazgo y trabajo en equipo
- Formación y desarrollo personal

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1 Población**

El universo poblacional se establece por peculiaridades determinantes. Es por ello que, el grupo de factores que tenga esta peculiaridad se conoce como población o universo. Universo poblacional es la cantidad total de fenómenos a valorar, en la cual la unidad de población posee características peculiares, que son estudiadas originando información para el estudio (Tamayo, 2012). En el presente estudio la población está conformada por las 202 obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, período 2020.

##### **3.3.1.1. Criterios de selección**

###### **• Criterios de inclusión**

Obstetras que laboren en la institución por más de 6 meses.

No presentar problemas de tipo psicológico al momento de responder los cuestionarios del presente estudio.

###### **• Criterios de exclusión**

Obstetras que se encuentren en cuarentena por COVID-19.

Obstetras que se no sean ubicados para la aplicación de la encuesta.

Obstetras con licencia por riesgo a infectarse con el virus COVID-19 por Comorbilidad o mayores de 60 años y por maternidad.

#### **3.3.2. Muestra**

Literalmente, la muestra, está conformada por una parte o subconjunto de una determinada población seleccionada normalmente de forma que las propiedades o caracteres de la población puedan ponerse de manifiesto. Tiene como característica más relevante, la representatividad, lo que quiere decir, que es una peculiaridad de la población en la o las características que son especialmente importantes para la investigación (Hernández & Mendoza,



2018). Al establecer el tamaño de la muestra, se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple, con la siguiente fórmula:

$$n_0 = \frac{Z^2 N \cdot p \cdot q}{(N - 1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

$n_0$  = Tamaño de la muestra inicial

N = Población = 202

Z = Nivel de confianza (Dist. Normal) = 1.96

E = Error permitido ( $\alpha = 5\%$ ) = 0.05

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

Remplazando valores:

$$n_0 = \frac{(202)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(202 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n_0 = 133$$

La muestra queda constituida por los 133 obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, período 2020.

### **3.3.3. Muestreo**

Al momento de elegir la muestra fue utilizada el muestreo probabilístico aleatorio simple; este certifica que las personas que conforman la población objetivo, cuentan con iguales oportunidades de que sean introducidos en la muestra. Esto quiere decir que las probabilidades de seleccionar a un individuo de investigación "X" es autónoma a la posibilidad con la que cuentan la otra parte de los individuos que han integrado la población objeto de estudio (Otzen y Manterola, 2017).

### **3.3.5. Unidad de análisis**

Obstetra que trabaja en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, período 2020.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

##### **La encuesta:**

Es una herramienta que ha de recoger información a través de la aplicación de un cuestionario a una determinada muestra de sujetos. Mediante la encuesta se puede obtener información sobre la opinión, actitud o comportamiento de los participantes. En la encuesta son planteadas diversas interrogantes en relación a un tema o varios, sobre la muestra de participantes a través de diversas normas previamente establecidas, que contribuyen a que la muestra sea un conjunto representativo de la población general de la que procede (Pobea, 2015).

#### **3.4.2. Instrumento de recolección de datos**

##### **El cuestionario:**

Son procedimientos considerados clásicos en las ciencias sociales para obtener y registrar alguna información. La versatilidad que posee aprueba que se use como herramienta de estudio y como herramienta de valoración de individuos, procedimientos y programas de enseñanza. Se conoce como una técnica de análisis la cual abarca aspectos cuantitativos y cualitativos. Se caracteriza singularmente porque para el registro de los datos solicitados a los propios participantes, estos se realizan de una forma sencilla y dinámica a diferencia de las entrevistas personales (García, 2003).

El fin del cuestionario es lograr, de forma metódica y organizada, datos sobre la población en estudio, en relación a las variables que se desprenden del estudio o valoración.

El cuestionario referido a la variable 1: Motivación laboral; de Steer y Braunstein (1976). La escala consta de 24 reactivos adaptado por Cárdenas y Lora (2020) para esta investigación. Esta prueba fue elaborada sobre la base del enfoque de la Teoría de las tres necesidades difundida por McClelland (1973), quien estableció que la motivación de una persona, se debería a la incesante búsqueda de satisfacción, en tres necesidades básicamente dominantes: necesidad de logro, de poder y la necesidad de afiliación. Lo

importante de estas necesidades en el trabajo, dependerá de la postura que cada uno de los individuos adopten. Las necesidades de logro y de poder son propios en los cargos medios y de la plana mayor (McClelland, 1973). La prueba está compuesta por 3 dimensiones: motivación de logro (8 ítems), motivación de poder (8 ítems) y motivación de afiliación (8 ítems); cada uno se mide a través de 8 reactivos presentando una escala de Likert de 5 opciones de respuestas que van desde Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Para motivación laboral a nivel general; bajo (0-40), medio (41-80), alto (81-120).

El cuestionario referido a la variable 2: Desempeño laboral; de Rodríguez y Ramírez (2015), adaptado por Granados y Lora (2020). Está compuesto por 3 dimensiones: Responsabilidad, Liderazgo y trabajo en equipo y Formación y desarrollo personal; tiene un total de 28 ítems, estructurados con una escala de Likert de 5 respuestas alternativas: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). La medición es general para el desempeño laboral y se hizo uso de una categorización de tres niveles: bajo (0-46), medio (47-93), alto (85-112).

### **3.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento**

Se manifiesta la validez y confiabilidad, por la forma en la que es ajustado el instrumento a los requerimientos de la investigación. Son constructos concernientes al estudio, a partir de la visión positiva, teniendo como finalidad brindarle a los instrumentos y a los datos recabados, precisión y seguridad para realizar la divulgación de los resultados, derivados del estudio de las variables investigadas.

#### **Validez del instrumento**

La validez, no es una peculiaridad propia del test, por el contrario de la generación y uso específico de las medidas proporcionadas al instrumento (Prieto y Delgado, 2010). Esto significa que lo que es sometido a validación es la posible inferencia que serán realizados mediante los productos que se obtienen. En este estudio los instrumentos que medirán la motivación y el desempeño laboral fueron validados a juicio de 5 especialistas, expertos en

investigación en áreas de la salud. La validez de expertos se realizó bajo el formato Aiken alcanzando coeficientes de concordancia mayores a 90%.

### Confiabilidad del instrumento

Se refiere a la consistencia de una medición, si la escala o el test es procesado de forma igual a partir de diversos parámetros, según diversos instrumentos, el lapso en el cual fue aplicado, del que hace la medición, de los individuos, de la interacción de la fuente y del error aleatorio puro. Podría inferirse que la confiabilidad es una medición del error que puede generar una herramienta y ser aplicado en diversos contextos (Sanchez, R. y Echeverry, 2004). Los instrumentos en este estudio, fueron sometidos a la prueba piloto para ello se recabaron los datos de las variables proporcionados por 20 obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, período 2020, se determinó mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach en el programa estadístico para ciencias sociales SPSS (V24).

### Cuadro1.

#### Ficha Técnica de validación de instrumentos

Nombre	Cuestionario aplicado para medir <b>la motivación laboral</b>
Título	Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.
Autor	Steer y Braunstein - MPLA (1976), adaptado por Cárdenas y Lora (2020)
Año	2020
Sujetos de aplicación	Obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.
Contexto	Emergencia Sanitaria: Pandemia por COVID-19
Validez	<p><b>Validez interna</b> La prueba fue elaborada en base a la Teoría de las tres necesidades: Este concepto fue difundido por McClelland (1973), quien precisa que un individuo podría sentirse motivado al encontrar satisfacción en cualquiera de las tres necesidades dominantes, que son: la necesidad de logro, de poder y de afiliación. Comúnmente, estas necesidades están presentes en cada individuo. Se forman y adquieren con el tiempo a través de la vivencia cultural y experiencia de vida de los individuos. Podría utilizarse el entrenamiento si se desea modificar un perfil de necesidad. Pero sin embargo, existe una necesidad dominante, que depende de cada personalidad. La importancia de estas necesidades en el trabajo dependerá de la posición que cada individuo adopte. Steers y Braunstein (1976), utilizaron esta teoría para estructurar una escala en tres dimensiones: Motivación de Logro, Motivación de Poder y Motivación de Afiliación</p> <p><b>Validez externa</b> La Escala de la Motivación Humana de Steers R. y Braunstein D. (1976), adaptado por Cárdenas y Lora (2020), se validó con la aplicación de un estudio piloto en 20 obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II de Andahuaylas cuya aplicación de cuestionario fue de 25</p>

	<p>minutos de duración, alcanzando Coeficientes Alfa de Cronbach mayores a 0,750 (protocolos altos) y correlaciones mayores de 0,250 hasta 0,850 (de moderadas a altas).</p> <p><b>Validez de contenido</b></p> <p>Este instrumento fue validado para la recolección de datos en esta investigación, por cinco jueces expertos en investigación del área de la salud la cual se detalla a continuación:</p> <p>Mg. Aguirre Landa John Peter, con CORLAD: 827  Mg. Alarcón Ortiz Julia Amelia, con CEP: 11795  Mg. Diez Macavilca José, con CQFP 06481  Mg. Salinas Cordero Karla Chanel, con COP: 7217  Mg. Sulca Carbajo Yasmin Karina, con COP: 22728</p>										
Confiabilidad	<p>Se realizó una prueba piloto en 20 obstetras que trabajan en la Dirección de Salud Apurímac II de Andahuaylas con la finalidad de analizar cuan confiables pueden ser los reactivos de este instrumento a nivel general y por dimensiones de la variable.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><u>Dimensiones</u></th> <th><u>Alfa de Cronbach</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Motivación de logro</td> <td><math>\alpha = 0,897</math> <u>Se Considera bueno</u></td> </tr> <tr> <td>Motivación de poder</td> <td><math>\alpha = 0,947</math> <u>Se Considera excelente</u></td> </tr> <tr> <td>Motivación de Afiliación</td> <td><math>\alpha = 0,873</math> <u>Se Considera bueno</u></td> </tr> <tr> <td>Total de la variable</td> <td><math>\alpha = 0,905</math> <u>Se Considera excelente</u></td> </tr> </tbody> </table>	<u>Dimensiones</u>	<u>Alfa de Cronbach</u>	Motivación de logro	$\alpha = 0,897$ <u>Se Considera bueno</u>	Motivación de poder	$\alpha = 0,947$ <u>Se Considera excelente</u>	Motivación de Afiliación	$\alpha = 0,873$ <u>Se Considera bueno</u>	Total de la variable	$\alpha = 0,905$ <u>Se Considera excelente</u>
<u>Dimensiones</u>	<u>Alfa de Cronbach</u>										
Motivación de logro	$\alpha = 0,897$ <u>Se Considera bueno</u>										
Motivación de poder	$\alpha = 0,947$ <u>Se Considera excelente</u>										
Motivación de Afiliación	$\alpha = 0,873$ <u>Se Considera bueno</u>										
Total de la variable	$\alpha = 0,905$ <u>Se Considera excelente</u>										
Conclusiones	<p>El Instrumento lo validaron 5 jueces, demostrándose la fiabilidad del instrumento que consta de 24 ítems divididos en 08 ítems por dimensión: Motivación de logro (1 al 08), Motivación de poder del(9 al 16), Motivación de afiliación (17 al 24)</p> <p>Y siendo la categorización de la medición general y rangos utilizando una escala de Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Siempre 5</li> <li>✓ Casi siempre 4</li> <li>✓ A veces 3</li> <li>✓ Casi nunca 2</li> <li>✓ Nunca 1</li> </ul> <p>Se concluye que el cuestionario es apto para su utilización en la población en estudio en la presente investigación, conforme a las teorías científicas que lo respaldan y con la obtención de resultados óptimos en la validación de contenido y confiabilidad.</p>										

Nota: Elaboración propia.

## Cuadro 2.

### Ficha Técnica de validación de instrumentos

Nombre	Cuestionario aplicado para medir el <b>desempeño laboral</b>
Título	Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.
Autores	Rodríguez M. y Ramírez D.(2015), adaptado por Granados y Lora (2020)
Año	2020
Sujetos de Aplicación	Obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.
Sujetos de aplicación	Obstetras que laboran en tiempos COVID-19 en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, período 2020.

Contexto	Emergencia Sanitaria: Pandemia COVID-19
Validez	<p><b>Validez interna:</b> La escala mide el nivel de desempeño laboral de forma global y específica elaborándose la prueba sobre la base de los planteamientos de Chiavenato (2000). Quien define el desempeño laboral como una fortaleza primordial dentro de la organización. Sus planteamientos están basados en 2 teorías: la de administración del recurso humano y la teoría de los sistemas.</p> <p><b>Validez externa:</b> La Escala de desempeño laboral de Rodríguez y Ramírez (2015). Modificado por Granados y Lora (2020). Se validó con la aplicación de un estudio piloto en 20 trabajadores del Centro Médico 1-3 Moche, alcanzando Coeficientes Alfa de Cronbach mayores a 0,750 (protocolos altos) y correlaciones mayores de 250 hasta 0,985 (de moderadas a altas).</p> <p><b>Validez de contenido:</b> El contenido del instrumento en cuanto a las dimensiones que conforman la variable desempeño laboral, fue validado por cinco jueces especialistas, quienes desempeñan cargos de dirección y jefaturas, y con grado de maestría y doctorado, obteniendo una concordancia de 100% según valoración de Aiken.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dr. José Ramón Paredes Cabel</li> <li>- Mg. José Víctor Sarmiento Parimango</li> <li>- Mg. Cecilia Romero Vásquez</li> <li>- Dr. José Antonio Müller Solón</li> <li>- Mg. Milagros Chirinos García</li> </ul>
Confiabilidad	<p>Se realizó una prueba piloto en 20 trabajadores entre servidores asistenciales, administrativos y de apoyo sanitario de la IPRESS EsSalud de Moche con la finalidad de analizar cuan confiables son los reactivos a nivel general y por dimensiones de la variable. Esta prueba piloto llegó a alcanzar Coeficientes Alfa de Cronbach a nivel general de ,969 y a nivel específico (por dimensiones) si el elemento es eliminado mayores de ,730 (moderado a alto); Los valores referenciales de los promedios intra clase oscilaron dentro de los parámetros normales de aceptación y significancia estadística alta (<math>p &lt; 0,001</math>). Obteniendo un coeficiente de correlación intra clase con medias promedio de ,969. Con una escala media de 91,30 y una varianza 296,747 y un 95% de intervalo de confianza.</p>
Conclusiones.	<p>Esta ficha técnica consta de 28 ítems, cada ítems con 5 opciones de respuestas estructurado bajo la escala de Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); y la puntuación va de 0 a 46 para un nivel Bajo, de 47 a 93 para un nivel Medio y de 94 a 140 para un nivel Alto, para el desempeño laboral en general.</p> <p>Concluyendo, conforme a las teorías científicas que respaldan el instrumento y con resultados óptimos en las pruebas de validez de contenido y de confiabilidad, el instrumento es apto para su respectiva aplicación en la población en estudio.</p>

Fuente: Granados Morillas (2020)

### 3.5. Procedimiento

En el desarrollo de este estudio fueron realizadas las siguientes actividades:

Se solicitó los permisos correspondientes para realizar el estudio en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, período 2020.

Luego se coordinó con el director de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, para abordar al personal en sus ambientes y horarios que no interfirieran con sus labores asistenciales o de apoyo sanitario y administrativo.

Asimismo, se solicitó el consentimiento informado a las obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas para aplicación de los instrumentos previa explicación del motivo de la investigación.

Los datos fueron recolectados, a través de la técnica de la encuesta, teniéndose el cuestionario como instrumento, siendo los que participaron, notificados e informados del fin del estudio, solicitando su colaboración voluntaria para la aplicación de las encuestas.

Además, fue elaborada la base de datos de ambas variables y de sus dimensiones. Se procesaron los datos cuantitativos mediante tablas estadísticas usando para ello el programa de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V25). Se interpretaron las tablas y se discutieron los resultados con la teoría y antecedentes previamente recogidos y seleccionados con la finalidad de llegar a las conclusiones.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Los resultados han sido procesados y calificados según las dimensiones de las variables en estudio y las necesidades del cumplimiento de sus objetivos específicos. Se otorgaron códigos numéricos excluyentes para el ingreso directo de los resultados a la computadora, utilizando el programa de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V25).

Se hizo uso de la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para comprobar las hipótesis de estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Por su carácter científico en este estudio, se tuvieron presentes las consideraciones éticas según Osorio (2010), las mismas que se precisan a continuación:

Validez científica; su búsqueda determina el compromiso de establecer un fin conciso que genere discernimientos fiables. En este estudio se estableció una metodología investigativa relacionada con la problemática de estudio, las necesidades sociales, con la elección de la población, los instrumentos y los objetivos.

Consentimiento informado; se aseguró que las personas intervengan en el estudio propuesto, pues este es compatible con sus valores e intereses. Fue realizada por voluntad propia y con conocimiento considerable para tomar decisiones al resolver las preguntas formuladas.

Elección ecuánime de la población; para seleccionar a los participantes de estudio se garantizó que estos fueron elegidos por motivos relacionados con las preguntas de la investigación.

Respeto; fue una de las facetas más relevantes al momento de llevar a cabo la investigación, pues atendió al menos 2 convicciones éticas: tratar a las personas con autonomía y cuidar su integridad.



## IV. RESULTADOS

### Descripción de resultados

**Tabla 1**

*Niveles de la motivación laboral y sus dimensiones del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.*

NIVELES	Motivación laboral		Motivación de logro		Motivación de poder		Motivación de afiliación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Baja</b>	3	2.3	13	9.8	18	13.5	8	6
<b>Media</b>	109	81.9	87	65.4	103	77.4	71	53.4
<b>Alta</b>	21	15.8	33	24.8	12	9.1	54	40.6
<b>TOTAL</b>	133	100	133	100	133	100	133	100

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: en la tabla 1 se observa que el 81.9% de las obstetras en tiempos COVID-19, que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas consideran un nivel medio de la motivación, mientras que el 15.8% consideran un nivel alto y el 2.3% un nivel bajo. Consecuentemente, se identifica que la motivación laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, tiene un nivel predominantemente medio.

Asimismo, en la dimensión motivación de logro el 65.4% de las obstetras consideran un nivel medio de la motivación de logro, mientras el 24.8% consideran un nivel alto, en tanto el 9.8% un nivel bajo. En la dimensión motivación de poder el 77.4% de las obstetras consideran un nivel medio de la motivación de poder, mientras que el 13.1% lo consideran bajo y el 9.1% alto. En la dimensión motivación de afiliación el 53.4% de las obstetras consideran medio el nivel de la motivación de afiliación, el 40.6% consideran un nivel alto mientras el 6% un nivel bajo.

**Tabla 2**

*Niveles del desempeño laboral y sus dimensiones del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.*

NIVELES	Desempeño laboral		Responsabilidad		Liderazgo y trabajo en equipo		Formación y desarrollo personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	2	1.5	10	7.5	11	8.3	4	3
Regular	68	51.1	79	59.4	73	54.9	53	39.8
Buena	63	47.4	44	33.1	49	36.8	76	57.2
TOTAL	133	100	133	100	133	100	133	100

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: en la tabla 2 observamos que el 51.1% de las obstetras en tiempos COVID-19, que trabajan en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas consideran un nivel regular del desempeño laboral, mientras que el 47.4% consideran un nivel bueno y el 1.5% un nivel malo. En consecuencia, se identifica que el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, tiene un nivel predominantemente regular.

Asimismo, en la dimensión responsabilidad el 59.4% de las obstetras consideran un nivel regular de la responsabilidad, mientras que el 33.1% consideran un nivel bueno y el 7.5% un nivel malo. En la dimensión liderazgo y trabajo en equipo el 54.9% de las obstetras consideran un nivel regular del liderazgo y trabajo en equipo, mientras que el 36.8% consideran un nivel bueno y el 8.3% un nivel malo. En la dimensión formación y desarrollo personal el 57.2% de las obstetras consideran un nivel bueno de la formación y desarrollo personal, mientras que el 39.8% consideran un nivel regular y el 3% un nivel malo.

## Prueba de Hipótesis

### Hipótesis general

**Tabla 3**

*Relación de la motivación y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.*

MOTIVACIÓN LABORAL		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Mala	Regular	Buena	
Baja	N	2	1	0	3
	%	1,5%	0,8%	0,0%	2,3%
Media	N	0	63	46	109
	%	0,0%	47,4%	34,6%	82,0%
Alta	N	0	4	17	21
	%	0,0%	3,0%	12,8%	15,8%
Total	N	2	68	63	133
	%	1,5%	51,1%	47,4%	100,0%

Nota: Elaboración propia.

Correlaciones					
				Motivación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación		1,000	,695**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		133	133

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: en la tabla 3 se observa que el 47.4% de las obstetras en tiempos COVID-19, que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas consideran que la motivación es media y el desempeño laboral regular; mostrando el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.695$  (alto grado de correlación y positiva), y nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.

## Hipótesis específicas

**Tabla 4**

*Relación de la motivación del logro y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.*

MOTIVACIÓN LOGRO		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Mala	Regular	Buena	
Baja	N	2	11	0	13
	%	1,5%	8,3%	0,0%	9,8%
Media	N	0	51	36	87
	%	0,0%	38,3%	27,1%	65,4%
Alta	N	0	6	27	33
	%	0,0%	4,5%	20,3%	24,8%
Total	N	2	68	63	133
	%	1,5%	51,1%	47,4%	100,0%

*Nota: Elaboración propia.*

Correlaciones				
			Motivación logro	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación logro	Coeficiente de correlación	1,000	,534**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	133	133

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: en la tabla 4 se observa que el 38.3% de las obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas consideran que la motivación del logro es media y el desempeño laboral es regular; siendo el coeficiente de correlación de Spearman Rho = 0.534 (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que hay relación significativa y directa entre la motivación del logro y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.

**Tabla 5**

*Relación de la motivación de poder y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.*

MOTIVACIÓN DE PODER		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Mala	Regular	Buena	
Baja	N	2	13	3	18
	%	1,5%	9,8%	2,3%	13,5%
Media	N	0	51	52	103
	%	0,0%	38,3%	39,1%	77,4%
Alta	N	0	4	8	12
	%	0,0%	3,0%	6,0%	9,0%
Total	N	2	68	63	133
	%	1,5%	51,1%	47,4%	100,0%

Nota: Elaboración propia.

Correlaciones				
			Motivación de poder	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación de poder	Coefficiente de correlación	1,000	,329**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	133	133

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: en la tabla 5 se observa que el 38.3% de las obstetras que trabajan en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas consideran que la motivación de poder es media y el desempeño laboral es regular; siendo el coeficiente de correlación de Spearman Rho = 0.329 (bajo grado de correlación y positiva), cuyo nivel de significancia es  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba la existencia de una relación significativa y directa entre la motivación de poder y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.

**Tabla 6**

*Relación de la motivación de afiliación y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.*

MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		Mala	Regular	Buena	
Baja	N	2	6	0	8
	%	1,5%	4,5%	0,0%	6,0%
Media	N	0	43	28	71
	%	0,0%	32,3%	21,1%	53,4%
Alta	N	0	19	35	54
	%	0,0%	14,3%	26,3%	40,6%
Total	N	2	68	63	133
	%	1,5%	51,1%	47,4%	100,0%

Nota: Elaboración propia.

Correlaciones				
			Motivación de afiliación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación de afiliación	Coefficiente de correlación	1,000	,491**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	133	133

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: en la tabla 6 se observa que el 32.3% de las obstetras que trabajan en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas consideran que la motivación de afiliación es media y el desempeño laboral es regular; siendo el coeficiente de correlación de Spearman Rho = 0.491 (moderado grado de correlación y positiva), y el nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba entonces que existe una relación significativa y directa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral del personal Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.

## V. DISCUSIÓN

Partiendo de un enfoque moderado, los resultados encontrados posibilitan la construcción de una imagen un tanto optimista de la motivación que existe entre las obstetras en tiempos COVID-19, de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, hecho que constituye un indicador alentador dadas las actuales circunstancias debido a la pandemia producida por la COVID-19, que aqueja al mundo entero, y que ha tocado a los trabajadores del sector salud, comprometido de forma integral en el afrontamiento de esta problemática de salud pública, siendo los mismos víctimas de un gran impacto emocional, al encontrarse inmersos en contextos estresantes y complejos, y desarrollando dispositivos de regulación afectiva y habilidades de conciliación con el entorno diario para preservar un buen equilibrio de su salud física y mental. La COVID-19 conlleva desafíos determinados en los profesionales de la salud predispuestos a mucho agotamiento y estrés. En las circunstancias actuales, el personal de salud está lidiando con cargas de trabajo extremos, dilemas morales, la imperiosa necesidad de mantenerse en vigilancia extrema para no ser contaminado, la impresión de inequidad en relación a como se distribuye las actividades por servicios o grados de puesto; el recelo de infectar al grupo familiar, pareja y amigos, la alta mortalidad y los acelerados cambios en el curso del manejo de la pandemia, podrían producir una impresión de incertidumbre, incapacidad y fracaso en el personal sanitario. Asegurar y mantener un recurso humano adecuado para el cuidado de la salud en esta crisis requiere de medidas para que pueda desempeñar todo su potencial durante un intervalo de tiempo prolongado (OIT, 2020).

Habiéndose ya realizado trabajos anteriores en otras instituciones con similares resultados, pero en situación de pre-crisis y, en muchos casos, en ámbitos y campos distintos a la salud, el aporte de nuestro trabajo es importante para estudios posteriores desde la perspectiva de la salud en crisis. Estos resultados permitirán construir soluciones que coadyuven a mejorar la situación encontrada.

La tabla 1 muestra que el 81,9% de las obstetras que trabajan en tiempos COVID-19 en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas consideran un nivel medio en la motivación laboral, mientras el 15,8% consideran un nivel alto y el 2,3% un nivel bajo. En consecuencia, se identifica que la motivación laboral del personal

Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, tiene un nivel predominantemente medio. Respecto de esta variable, es posible añadir lo señalado por Newstrom (2011), quien precisa que la motivación laboral es el poder con que cuentan los empleados con el fin de alcanzar las metas propuestas, sin embargo, la motivación es incitada por diversos elementos, bien sea internos o externos en la empresa. El empleado cuenta con diversos elementos favorables en los factores de la motivación, siendo estos la orientación y dirección del comportamiento, el grado de los esfuerzos aportados y las persistencias de los comportamientos.

Así mismo, es necesario mencionar lo encontrado por Granados (2020), en su investigación realizada en el Hospital I EsSalud "Víctor Flores García", sobre la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el contexto de la pandemia por COVID-19, según el cual estos presentan una motivación regular (69,0%) y alta (31,0%) y que son proporcionalmente coincidentes con los resultados hallados en este estudio, por lo que, puede suponerse que el personal que diariamente se ha visto enfrentado directamente con los estragos que la pandemia por COVID-19 ha ocasionado en la salud de las personas y la suya propia; lejos de encontrar diversas causales inherentes al contexto para sentirse desmotivado, ha encontrado más bien razones para sentirse motivado tal vez no en los estándares deseados y continuar con el trabajo encomendado.

Resultados diferentes mostró Cédron (2020), en la investigación que realizó sobre Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud de la Libertad, en tiempos COVID-19, donde los trabajadores presentaron una motivación laboral baja (50,9%), media(37,7%) y alta (11,3%). Cabe mencionar que las dimensiones que se tomaron para el estudio de esta variable difieren del presente estudio, que se realizó en trabajadores que básicamente cumplen con función administrativa, quienes enfrascados tradicionalmente en un trabajo burocrático y tareas de gestión fuera del contexto COVID- 19, no pudieron adecuarse e implementar estrategias con oportunidad para responder con eficacia y eficiencia los nuevos retos que se plantearon ante la avasalladora problemática de la pandemia y prefirieron refugiarse en sus propios miedos e incertidumbres lejos



de encontrar motivación para enfrentar estos nuevos retos, según lo menciona la autora.

En la tabla 2 se observa que el 51,1% de las obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas consideran un nivel regular del desempeño laboral, mientras que el 47,4% consideran un nivel bueno y el 1,5% un nivel malo. En consecuencia, se identifica que el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, tiene un nivel predominantemente regular.

Debemos añadir lo que señalan, Robbins y Judge (2013), que el desempeño es un proceso que está constituido por tres tipos de conductas, en primer lugar, la del desempeño de las tareas, es decir los desempeños de compromisos y adeudos que facilitan el proceso productivo de las organizaciones; el civismo que se refiere a acciones que ayudan a generar un adecuado escenario anímico de la empresa como prestar colaboración a otras personas, pese a que esta no sea requerida, resguardar metas institucionales, dar un trato a los colegas de forma respetuosa, brindar recomendaciones positivas y dar apreciaciones con positivismo en relación al entorno laboral; por otro lado, la falta de productividad, aquí están incluidas las actividades que deterioran de forma recurrente a la empresa, tal como hurto, deterioro al inmueble, comportamiento agresivo con los compañeros y ausentismo.

Mencionamos también lo encontrado en el estudio de Sum (2015), en Guatemala quien encuentra que la motivación determina de alguna manera el desempeño laboral. Los datos encontrados se respaldan en la Teoría de las expectativas, propuesta por Vroom (1964), este sostiene que para conseguir un elevado rendimiento, se encuentra en dependencia de la probabilidad de conseguir este último y que una vez logrado sea retribuido de tal modo que el sacrificio llevado a cabo haya valido el trabajo. Es indiscutible que esta teoría nos posibilita entender varias de las reacciones negativas o positivas en el rendimiento del empleado; debido a que, como persona de igual modo tiene expectativas y objetivos.

Granados Morillas (2020), encuentra un desempeño laboral predominantemente regular (56,9%), alto (31,0%) y bajo (12,1%), resultados similares se hallaron en el presente estudio, coincidentes también en el sentido de que las poblaciones sujetas de estudio son principalmente personal que cumple

funciones asistenciales; a diferencia de lo hallado por Cédron (2020), al investigar la Relación entre la motivación con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19, donde la población en estudio cumple básicamente funciones administrativas, encontrando un desempeño laboral predominantemente bajo (60,4%), Medio (28,3%) y Alto 11,3%), pese a que en la línea de personal expuesto a mayor riesgo de infección se encuentran en lugares inferiores y el impacto Psico-emocional y afectación en su salud física supuestamente tendría que ser menor.

En la tabla 3 se tiene que el 47,4% de las obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas consideran que la motivación es media y el desempeño laboral regular; siendo el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.695$  (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia  $p = 0.000$  menor al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba que existe relación significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral del personal Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.

Sobre estos resultados, se debe añadir lo que encuentra Granados (2020), quien nos muestra que los empleados del Hospital EsSalud I "Víctor Soles García" de Virú, que el 69,0% de los trabajadores tienen una motivación laboral regular y el 56,9% un desempeño regular y demuestra que la motivación y el desempeño laboral están significativamente relacionados en un nivel de moderado a alto (Spearman  $R = ,905$  Sig. 0,000) siendo la motivación laboral regular y un desempeño laboral regular (56,9%) en la correlación, la razón cruzada con mayor peso.

Cédron (2020), en su investigación Relación entre la motivación con la satisfacción laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19, evidencia que hay relación significativa entre las variables (Spearman  $R = ,633$  Sig. 0,000) ( $p < 0,05$ ), y que el peso mayor de las razones cruzadas está entre un desempeño laboral bajo y una motivación laboral baja (49,1%). A pesar a que los resultados de Cédron León (2020), son diferentes a los mostrados por Granados (2020) y como se mencionó anteriormente similares resultados se encontraron en el presente estudio queda demostrado que si existe correlación entre ambas variables en estudio.

Huamán (2018), en la investigación que realiza en el Centro de salud de Belenpampa de la ciudad del Cusco, en contexto no COVID-19, en el que afirma, que existe una relación significativa entre motivación y desempeño laboral con un nivel de confianza del 95%.

Linares (2017), quien encuentra relación  $Rho=0,806$  entre las variables: motivación laboral y desempeño laboral. El nivel de correlación entre las 2 variables señala que la asociación es positiva y directamente proporcional, lo cual significa que, al incrementar el valor de una de las variables, de igual modo lo hará la otra y a la inversa. Con relación a la significancia de  $p=0,000$  determina que  $p$  es menor a 0,05 lo que posibilita afirmar que la relación es significativa, por ende, la hipótesis nula es rechazada, aceptándose la hipótesis alternativa.

En la tabla 4 se observa que el 38,3% de las obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas consideran que la motivación del logro es media y el desempeño laboral es regular; siendo el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,534$  (alto grado de correlación y positiva), y el nivel de significancia  $p = 0,000$  menor al 1% ( $p < 0,01$ ), comprobándose entonces que hay relación significativa y directa entre la motivación del logro y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Estos resultados pueden ser comparados con los encontrados por Granados (2020), quien muestra, una motivación de logro regular (69,0%) y un desempeño laboral regular (56,9%) e identifica que la motivación del logro y el desempeño laboral están relacionados significativamente en un nivel moderado (Spearman  $R=,584$  Sig. ,000) y en la correlación, la razón cruzada de mayor peso es una motivación del logro regular y un desempeño laboral regular (48,3%), en el personal del Hospital I Essalud "Víctor Soles García", de Virú. Concluyéndose que ambos estudios muestran resultados similares existiendo relación relevante entre la motivación del logro y el desempeño laboral.

McClelland (1973), precisa sobre la motivación de logro, que esta es la pretensión de luchar o esforzarse para obtener el triunfo. En esta categoría se agrupan a aquellos individuos que buscan circunstancias donde puedan asumir compromisos, y por el contrario, les ofenden el logro de metas por casualidad. También es conocido como el nivel, a través del cual un individuo busca desarrollar

actividades con alto nivel de dificultad y de grandes retos. Los individuos que se caracterizan con lo descrito anteriormente, necesitan tener éxito, y recibir críticas positivas frecuentemente. Adicionalmente, es de su agrado laborar de forma individual o acompañados de individuos exitosos. McClelland (1973), precisa que estos individuos poseen alto nivel de liderazgo, pese a que podrían contar con preferencias al ser exigentes con los empleados, puesto que creen que a todos los guían al alto desempeño.

En la tabla 5, se observa que el 38,3% de las obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas consideran que la motivación de poder es media y el desempeño laboral es regular; siendo el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,329$  (bajo grado de correlación y positiva), con nivel de significancia  $p = 0,000$  menor al 1% ( $p < 0,01$ ), se comprueba que prevalece relación significativa y directa entre la motivación de poder y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas . Debemos añadir los resultados que encuentra Granados Morillas (2020), quien muestra en su estudio de Relación de la motivación con el desempeño laboral, en los trabajadores del Hospital I Essalud “Víctor Soles García”, Virú, que ambas variables están significativamente relacionados en un nivel moderado (Spearman  $R = 0,735$  Sig. 0,000) y con una razón cruzada de mayor peso en la correlación, de la motivación del poder regular y un desempeño laboral regular (43,1.%).

Vega (2008), Señala que los individuos que cuentan con este potencial, son perfectos líderes, dado que buscan influenciar a los demás, para ello, tienen más preocupación por tener influencia que por el rendimiento que puedan desarrollar. Ha sido común que los individuos se deleiten con el hecho de ser líderes, bien sea poder personal o poder institucional. Las personas con grandes necesidades de autoridad individual buscan influir en individuos y les complace estar rodeados de personas con altos niveles de competencia, por tanto, estos individuos convencen a sus colaboradores a realizar actividades de dirección, pese que algunos no cuentan con habilidades y destrezas para conducir y orientar a las personas. Los gerentes con grandes requerimientos de autoridad institucional buscan tener mayor

eficacia en comparación de los que cuentan con grandes niveles de autoridad individual.

Mientras que en la tabla 6 se observa que el 32,3% de las obstetras que trabajan en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas consideran que la motivación de afiliación es media y el desempeño laboral es regular; siendo el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0,491$  (moderado grado de correlación y positiva), con nivel de significancia  $p = 0,000$  menor al 1% ( $p < 0,01$ ), se comprueba que existe entonces una relación significativa y directa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. A estos resultados se debe sumar lo que encontró Granados Morillas (2020), quien también evidencia que hay relación significativa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral en los servidores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, en tiempos de pandemia por COVID-19, mostrando un nivel de moderado a bajo (Spearman  $R=,180$  Sig. 0,175), siendo una motivación de filiación regular y un desempeño laboral regular (39,7%), la razón cruzada de mayor peso en la correlación.

Enríquez (2014) en su estudio realizado en México, quien encontró de la aplicación de dos cuestionarios validados un grado de motivación entre bueno y excelente en la escala Likert, con mejor evaluación en la dimensión logro y menor en la dimensión de afiliación; el desempeño resultó bueno y excelente, en la misma escala de Likert, con mejor evaluación en la dimensión responsabilidad y menor evaluación en las dimensiones de liderazgo, trabajo en equipo y formación y desarrollo personal. Se consiguió identificar que el nivel de motivación laboral guarda una relación importante con el desempeño laboral.

Sobre la motivación de afiliación (Vega, 2008), considera que esta es la aspiración de búsqueda de relaciones interpersonales. Las personas que cuentan con este nivel motivacional se inclinan a contextos de colaboración, resaltando altos niveles de cooperación. Tiene que ver con la búsqueda satisfactoria de lazos afectivos con otros individuos. Las peculiaridades de estos individuos tienen que ver con la necesidad de atraer y ser aceptado por otros individuos, otorgando

mucha relevancia a interacciones individuales. Es muy frecuente que busquen consentir en las reglas de su grupo laboral, prefiriendo cooperar que competir.

Es pertinente incorporar lo encontrado por Cadena (2018), quien en una investigación realizada en el Ecuador, evidencia que Los productos de la utilización de los cuestionarios MbM gestión por motivación, evidencian un rango medio en la dimensión de poder y logro, mientras que la dimensión de filiación, fue de rango bajo; con relación al desempeño laboral, la valoración de desempeño por capacidades, arrojó un elevado rango en las dimensiones de responsabilidad, formación y desarrollo personal y un rango regular en las dimensiones de liderazgo y trabajo en equipo. Llegando a la conclusión de que la probabilidad de una asociación de la motivación con el desempeño laboral es real.

Finalmente, se debe precisar que cada persona presenta distintas reacciones frente a situaciones que provoquen un cambio importante en nuestras vidas, de la misma forma en nuestro estado de ánimo que al pasar los días interfiere de una manera negativa en nuestro desempeño laboral, la aparición del COVID-19 ha traído consigo estrés, sentimiento de miedo, terror o inquietud entre las personas, y principalmente entre los trabajadores de la salud, quienes han estado en primera línea atendiendo a la gran cantidad de pacientes infectados. Si se tienen en cuenta y se implementan las medidas oportunas tales como: acciones de información, educación y orientación, implementación de prácticas de autocuidado, y comunicación asertiva, los profesionales de la salud tendrán la oportunidad de demostrar todo su potencial (OPS/OMS, 2020).

Los profesionales obstetras que son la población en estudio de esta investigación, vienen demostrando que es factible sobreponerse a las dificultades sin desmedro drástico de su desempeño como en efecto lo evidencian los resultados encontrados de este estudio.

Se debe tomar en cuenta que, los trabajadores de la salud tienen un rol esencial al momento de contener los impactos de una enfermedad, puesto que, para la prevención y gestión de emergencias a nivel sanitario se requiere de la fuerte labor del personal de salud, en esta pandemia las dificultades crónicas de las fuerzas laborales del sector salud ha sido profundizada siendo de gran notoriedad su precariedad. Es preciso entonces una mayor inversión que optimice el nivel de

respuesta de los sistemas de salud a venideras enfermedades, puesto que se ha comprobado que los efectos podrían ser destructivos. Por ello, es necesario reforzar tanto la infraestructura como los recursos, de la misma manera tener conocimientos que permitan brindar soluciones a los requerimientos y demandas de los profesionales del sector salud, y así puedan encontrar una mayor motivación y mejorar su desempeño, puesto que son ellos los principales agentes para la contención de las enfermedades (OMS, 2020).

## VI. CONCLUSIONES

1. El 81.9% de los obstetras en tiempos COVID-19 que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas consideran un nivel medio de la motivación laboral.
2. El 51.1% de los obstetras que trabajan en tiempos COVID-19 en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas consideran un nivel regular del desempeño laboral.
3. Existe relación significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas; siendo el  $Rho = 0.695$  (alto grado de correlación y positiva) ( $p < 0.01$ ).
4. Existe relación significativa y directa entre la motivación del logro y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas; siendo el  $Rho = 0.534$  (alto grado de correlación y positiva) ( $p < 0.01$ ).
5. Existe relación significativa y directa entre la motivación de poder y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas; siendo el  $Rho = 0.329$  (bajo grado de correlación y positiva) ( $p < 0.01$ ).
6. Existe relación significativa y directa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas; siendo el  $Rho = 0.491$  (moderado grado de correlación y positiva) ( $p < 0.01$ ).



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** A los funcionarios de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, se les sugiere desarrollar un programa de estímulos y compensaciones para los trabajadores, principalmente para las profesionales obstetras, que les permita mejorar el nivel de motivación en la realización de sus labores sobrellevando de buena forma la presión laboral generada por el Covid 19.
- 2.** A los funcionarios, capacitar de forma permanente a profesionales obstetras de la Dirección, en temas relacionados a la salud reproductiva en tiempos de pandemia, de modo que, puedan contar con los conocimientos necesarios y seguir de forma adecuada los protocolos disminuyendo el riesgo de contagio en su contacto con los pacientes.
- 3.** A los funcionarios, fomentar programas de incentivos no monetarios para las profesionales obstetras, los mismos que deben contener talleres y charlas motivacionales que las ayude a sentirse motivadas y realizar sus actividades con entusiasmo, ayudándoles también a sobrellevar la carga emocional que conlleva la atención de pacientes infectados por Covid 19.
- 4.** A los funcionarios, mantener un diálogo permanente con los trabajadores y en especial con los profesionales obstetras, y conocer los problemas que estas enfrentan en su labor diaria y dándoles rápida solución, así también facilitándoles las herramientas y equipos necesarios para su seguridad, esto permitirá una mayor confianza en la realización de sus actividades.
- 5.** A las profesionales obstetras, comunicar de forma inmediata a sus superiores aquellos problemas que se puedan estar presentando dentro de sus áreas de trabajo, principalmente aquellos que estén afectando su motivación en el desarrollo de sus funciones e interfiriendo en la realización exitosa de las mismas.
- 6.** A las profesionales obstetras, fomentar el trabajo en equipo, propiciando la motivación mutua, esto con el objetivo de conseguir superar los problemas que se presentan por la alta demanda de los servicios y la presión que demanda este nuevo escenario laboral. Además, realizar actividades extra laborales que puedan ayudarlos a reducir el agotamiento laboral.

## REFERENCIAS

- Adams, Js. (2016). Desigualdad En El Trabajo. *Docentia et Investigatio*, 18(1), 167–175.
- AECA. (2016). *Responsabilidad social corporativa* (No. 10).
- Arrieta Salas, C., & Navarro Cid, J. (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes Actualidades en Psicología. *Actualidades En Psicología*.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133213120004>
- Briones-Jácome, I. E. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19 Organizational psychology in times of the pandemic COVID-19 Psicologia organizacional em tempos da pandemia COVID-19. *Dominio de Las Ciencias*, 6, 26–34.
- Brooks, S., et al. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395, 912.
- Cadena, E. (2018). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Cédron León, Y. Y. (n.d.). *Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*.
- CEPAL. (2020). Los efectos de la pandemia del COVID-19: desafíos para la salud sexual y reproductiva en el contexto del logro del desarrollo sostenible. *Https://Www.Acnur.Org/*, 38. [https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/S20131037\\_es.pdf](https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/S20131037_es.pdf)
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos* (E. McGraw-Hill (ed.); Quinta edi).
- Chiavenato, I. (2007). Emprendedurismo e viabilidad de novas empresas. *Rev. y Actualizada*, 2.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos El capital humano de*

*las organizaciones* (Novena edi).

Correa, M. (2020). Impacto del covid-19 en la salud sexual y reproductiva impact of covid-19 on sexual and reproductive. *Health Correspondencia*, 5(2), 5–8.

Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en La I.E- ADEU Deportivo SAC- Chiclayo*. Universidad Señor de Sipán.

De La Cruz, J. (2020). Protegiendo al personal de la salud en la pandemia Covid-19. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 20(2), 7–9.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.25176/rfmh.v20i2.2913>

Diez, M. (2016). *Inluencia de la Motivacion en el Desempeño Laboral del personal militar de la Direccion de Inteligencia de la Fuerza Aerea del Peru*. Escuela Superior de Guerra Aérea.

Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. Universidad de Montemorelos.

García, T. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. *Página Personal de Tomás García Muñoz*.

Goleman, D. (2006). *Inteligencia Social* (E. P. M. S.A (ed.)).

González, A. (2017). *Grado de motivación por el trabajo y su relación con el desempeño laboral en Enfermeras Servicios de Medicina*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Granados Morillas, L. M. (2020). *Relacion entre motivacion y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Victor Soles Garcia" de Viru, 2020*.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42745/Pari\\_BAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42745/Pari_BAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.

Herzberg, F. (1977). Una vez más: ¿Cómo motivar a los trabajadores? *Harvard Business Review*, 5.

- Huamán, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco*. Universidad Cesar Vallejo.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2010). *Administración Contemporánea* (Sexta edición).
- Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (2008). *Work Motivation Past, Present, and Future*.
- Lagos, V. (2015). *a motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*. Universidad del Bío-Bío.
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad* (E. D. de Santos (ed.)).
- McClelland, D. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence. *American Psychologist, January*.
- MINSA. (2019). Compendio Estadístico : Información de Recursos Humanos del Sector Salud , Perú 2013 - 2015. In *Ministerio de Salud*.
- MINSA. (2020). Norma técnica de salud, para la adecuación de la organización de los servicios de salud, con énfasis en el primer nivel de atención de salud frente a la pandemia por COVID-19 en el Perú. In *Osteoarthritis and Cartilage* (Vol. 28, Issue 2, pp. 1–43).  
<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110>  
<https://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001>  
<https://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044>  
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- Mintzberg, H. (1992). *El poder en la organización* (A. Economía (ed.)).
- Morán Astorga, C., & Menezes dos Anjos, E. (2016). La Motivación De Logro Como Impulso Creador De Bienestar: Su Relación Con Los Cinco Grandes Factores De La Personalidad. *International Journal of Developmental and*

*Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología.*, 2(1), 31–40.  
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.292>

Mundial, B. (2020). *Los países de Latinoamérica y el Caribe necesitan gastar más y mejor en salud para poder enfrentar una emergencia de salud pública como el COVID-19 de manera efectiva.*

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (M. G. H. E. S.A. (ed.); 13va.).

OIT. (2020). Observatorio de la OIT : La COVID - 19 y el mundo del trabajo . Quinta edición Estimaciones actualizadas y análisis. *Organización Internacional Del Trabajo*, 26.

OMS. (2020). Actualización de la estrategia frente a la COVID-19. *Organización Mundial de La Salud*, 1–17. [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020\\_es.pdf?sfvrsn=86c0929d\\_10](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10)

OPS/OMS. (2020). *Recomendaciones para la Reorganización y Ampliación Progresiva de los Servicios de Salud para la Respuesta a la Pandemia de COVID-19.*

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Estudio. Int. J. Morphol*, 35(1), 227–232.

Peña, M. y Durán, M. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201–222.

Pobea, M. (2015). La encuesta. *Sala de Lectura Digital David Wald CNICM / BMn.*

Prieto, G. y Delgado, A. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles Del Psicólogo, Psicólogo*, 67–74.

Reynaga, Y. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.* Universidad Nacional José María Arguedas.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (Pearson (ed.); Decimosegu).

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento Organizacional. In *Comportamiento Organizacional* (Decimoquin).
- Robbins, S. y J. (2013). *Comportamiento Organizacional* (P. Educación (ed.)).
- Ruiz, S. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín 2014*. Universidad Cesar Vallejo.
- Sanchez, R. y Echeverry, J. (2004). Validación de escalas de medición en salud. *Rev. Salud Pública*, vol.6, n.3, 302–318.
- Slocum, H. (2009). *Comportamiento Organizacional* (C. L. E. S.A. (ed.)).
- Solana, R. (1993). *Administración de Organizaciones* (E. I. S.A (ed.)).
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica* (L. Editores. (ed.); 4ta ed).
- Toro, F. (2008). Relación entre los estilos de influencia de los jefes y el clima organizacional Estudio de un caso. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 27(2), 133–145.
- Valencia, M., Ángela, F., Restrepo, M., Alonso, I., Restrepo, V., & Manuel, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, 36, 206–238.
- Vargas, M. (2018). *Facultad de negocios internacionales*.
- Vega, C. (2008). Teorías de la motivación. *Centro de Estudios de Turismo de La Universidad de Matanzas*.
- Verma, S. y Gustafsson, A. (2020). *Since January 2020 Elsevier has created a COVID-19 resource centre with free information in English and Mandarin on the novel coronavirus COVID- 19*.
- Villanueva, D. y Villanueva, A. (2008). Liderazgo Racional y Emocional. *Universidad de Las Américas Puebla*.

Vlachopoulos, S. P., & Karavani, E. (2009). Psychological needs and subjective vitality in exercise : a cross-gender situational test of the needs universality hypothesis. *Hellenic Journal of Psychology*.

Vroom, V. (1964). *Work and motivation* (W. and Sons (ed.); 2a Ed).

Wiskow, C. y Hopfe, M. (2020). *COVID-19: Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo: Cinco formas de proteger al personal de salud durante la crisis del COVID-19*.

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
<b>Motivación laboral</b>	Elementos modales de la conducta que proporcionan impulso o energía y le dan un tono característico al comportamiento sobre todo en el momento en el que se ejecutan las acciones (Chiavenato, 2017).	Resultado de responder al Cuestionario de Motivación de Steer y Braunstein (1976), Adaptado por. Cárdenas y Lora (2020).	<b>Motivación logro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejora del desempeño</li> <li>- Situaciones difíciles</li> <li>- Tareas complejas</li> <li>- Decisiones adecuadas</li> <li>- Progresos</li> <li>- Metas realistas</li> <li>- Satisfacción</li> <li>- Objetivos institucionales</li> </ul>	<b>Ordinal</b> <b>Bajo</b> <b>(1-12 pts)</b> <b>Regular</b> <b>(12-24pts)</b> <b>Buena</b> <b>(25-35 pts)</b>
			<b>Motivación de Poder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competitividad</li> <li>- Situaciones de estrés</li> <li>- Actividad laboral</li> <li>- Actividades institucionales</li> <li>- Desacuerdo</li> <li>- Objetivo institucional</li> <li>- Control de hechos</li> <li>- Logro de objetivos</li> </ul>	<b>Ordinal</b> <b>Bajo</b> <b>(1-12 pts)</b> <b>Regular</b> <b>(13-24 pts)</b> <b>Buena</b> <b>(25-35 pts)</b>
			<b>Motivación de afiliación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Temas extra labores</li> <li>- Compañía</li> <li>- Compañerismo</li> <li>- Socialización</li> <li>- Relaciones cercanas</li> <li>- Organizaciones laborales</li> <li>- Preferencia laboral</li> <li>- Trabajo en equipo</li> </ul>	<b>Ordinal</b> <b>Bajo</b> <b>(1-12 pts)</b> <b>Regular</b> <b>(13-24 pts)</b> <b>Buena</b> <b>(25-35 pts)</b>



<b>Desempeño laboral</b>	<p>El desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dado por Slocum (2009), quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente. Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.</p>	<p>Resultado de responder a la escala de desempeño laboral de Rodríguez y Ramírez (2015).</p> <p>Adaptado por Granados y Lora (2020)</p>	<p><b>Responsabilidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tiempo establecido</li> <li>▪ Trabajo independiente</li> <li>▪ Orden</li> <li>▪ Puntualidad</li> <li>▪ Consecuencias negativas</li> <li>▪ Puesto de trabajo</li> <li>▪ Cumplimiento de objetivos</li> <li>▪ Resolución de problemas</li> <li>▪ Dificultades conflictivas</li> </ul>	<p><b>Ordinal</b>  <b>Bajo</b>  <b>(1-15 pts)</b>  <b>Medio</b>  <b>(16-30 pts)</b>  <b>Alto</b>  <b>(31-45 pts)</b>  <b>Likert</b>  <b>(1-5)</b></p>
			<p><b>Liderazgo y trabajo en equipo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respuesta clara</li> <li>▪ Respeto</li> <li>▪ Trabajo en equipo</li> <li>▪ Desarrollo de capacidades</li> <li>▪ Nuevas metodologías</li> <li>▪ Preparación</li> <li>▪ Promoción de capacidades</li> <li>▪ Conocimientos adquiridos</li> <li>▪ Capacitación</li> </ul>	<p><b>Bajo</b>  <b>(1-15 pts)</b>  <b>Medio</b>  <b>(16-30 pts)</b>  <b>Alto</b>  <b>(31-45 pts)</b>  <b>Likert</b>  <b>(1-5)</b></p>
			<p><b>Formación y desarrollo personal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formulación de ideas</li> <li>▪ Logro del trabajo</li> <li>▪ Retroalimentación</li> <li>▪ Motivación</li> <li>▪ Evaluación</li> <li>▪ Desarrollo personal</li> <li>▪ Nivel de desempeño</li> <li>▪ Cambios laborales</li> <li>▪ Promoción de competencias</li> <li>▪ Desarrollo profesional</li> </ul>	<p><b>Bajo</b>  <b>(1-16 pts)</b>  <b>Medio</b>  <b>(17-33 pts)</b>  <b>Alto</b>  <b>(34-50 pts)</b>  <b>Likert</b>  <b>(1-5)</b></p>

Nota: Elaboración propia

## Anexo 2

### Universidad César Vallejo

#### Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.

#### - CUESTIONARIO APLICADO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL-

Autor: Steer y Braunstein - MPLA (1976). Adaptado por: Cárdenas y Lora (2020)

**INSTRUCCIÓN.** El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debe ser extremadamente objetivo y honesto en sus respuestas. Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Marque su respuesta con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las preguntas.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ Siempre 5 (98-120) A veces 3 (49-72) Nunca 1 (0-24)  
✓ Casi siempre 4 (3-97) Casi nunca 2 (25-48)

N.º	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>MOTIVACIÓN LOGRO</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Como trabajadora(o) intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta que me programen en tareas complejas					
4	Considero que tomo decisiones institucionales adecuadas					
5	La institución conoce nuestros progresos al terminar las tareas					
6	Como trabajadora(o) me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
7	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
8	La institución logra cumplir con los objetivos institucionales					
<b>MOTIVACIÓN DE PODER</b>						
9	Me gusta ser competitivo en el trabajo que realizo					
10	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
11	Me gusta llevar el mando cuando participo en una actividad laboral					
12	La institución promueve nuestra participación en las actividades institucionales					
13	Confronto a las personas con quienes estoy en desacuerdo					
14	Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional					
15	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
16	Con frecuencia apporto positivamente para el logro de los objetivos institucionales					
<b>MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN</b>						
17	A menudo hablo con otras personas de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo					
18	Me gusta estar en compañía de otras personas de mi centro de trabajo					
19	Siento que me consideran un buen compañero en mi Centro de trabajo					
20	La institución promueve la socialización entre compañeros de trabajo					
21	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
22	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones en mi trabajo					
23	Prefiero trabajar con otras personas, más, que trabajar sola(o)					
24	La institución promueve el trabajo en equipo					

#### Protocolo de medición según categorías de medición de la variable y sus dimensiones

	Bajo	Medio	Alto
Motivación laboral a nivel general	0-40	41-80	81-120
Motivación logro	0-13	14-27	28-40
Motivación de poder	0-13	14-27	28-40
Motivación de afiliación	0-13	14-27	28-40

### Universidad César Vallejo

**Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19.  
Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.**

**- CUESTIONARIO APLICADO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL-**

Autor: Rodríguez y Ramírez (2015). Adaptado por: Granados y Lora y Lora (2020)

**INSTRUCCIÓN.**

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debe ser extremadamente objetivo y honesto en sus respuestas. Se agradece por anticipado su valiosa participación.

Debe marcar su respuesta con un aspa (X) en la columna correspondiente de cada una de las preguntas.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ Siempre 5 (107-140)      A veces 3 (55-82)      Nunca 1 (0-28)  
 ✓ Casi siempre 4 (83-106)      Casi nunca 2 (29-54)

N.º	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>RESPONSABILIDAD</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores					
2	Puede trabajar de forma independiente					
3	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada					
4	Cumple con el horario y registra puntualidad					
5	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones					
6	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida					
7	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado					
8	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros					
9	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas					
<b>LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO</b>						
10	Se responden de forma clara y oportuna las dudas del personal de la institución					
11	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo					
12	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					
13	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades					
14	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo					
15	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio					
16	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal					
17	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados					
18	Recibe preparación y capacitación para realizar su trabajo					
<b>FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL</b>						
19	Formula ideas creativas e innovadoras					
20	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo					
21	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna					
22	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias					

23	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas					
24	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal					
25	Se promueven niveles de desempeño en su centro laboral					
26	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente					
27	La institución promueve su competencia personal					
28	Su trabajo permite su desarrollo profesional y lograr sus metas					

**Protocolo de medición según categorías de medición de la variable y sus dimensiones**

	Bajo	Medio	Alto
Desempeño laboral a nivel general	0-46	47-93	94-140
Responsabilidad	0-15	16-30	31-45
Liderazgo y trabajo en equipo	0-15	16-30	31-45
Formación y desarrollo personal	0-16	17-33	34-50

### Anexo 3

#### Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable Motivación laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
<b>MOTIVACION LOGRO</b>			
1	Como trabajadora(o) intento mejorar mi desempeño laboral	,567	,895
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	,798	,874
3	Me gusta que me programen en tareas complejas	,761	,876
4	Considero que tomo decisiones institucionales adecuadas	,734	,879
5	La institución conoce nuestros progresos al terminar las tareas	,681	,884
6	Como trabajadora(o) me gusta fijar y alcanzar metas realistas	,790	,875
7	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	,717	,887
8	La institución logra cumplir con los objetivos institucionales	,482	,900
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,897$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>MOTIVACION DE PODER</b>			
9	Me gusta ser competitivo en el trabajo que realizo	,814	,940
10	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	,861	,936
11	Me gusta llevar el mando cuando participo en una actividad laboral	,868	,936
12	La institución promueve nuestra participación en las actividades institucionales	,865	,935
13	Confronto a las personas con quienes estoy en desacuerdo	,899	,934
14	Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional	,870	,936
15	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	,882	,941
16	Con frecuencia apporto positivamente para el logro de los objetivos institucionales	,535	,955
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,947$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
<b>MOTIVACION DE AFILIACION</b>			
17	A menudo hablo con otras personas de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo	,831	,833
18	Me gusta estar en compañía de otras personas de mi centro de trabajo	,845	,832
19	Siento que me consideran un buen compañero en mi Centro de trabajo	,805	,839
20	La institución promueve la socialización entre compañeros de trabajo	,689	,858
21	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	,690	,854

22	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones en mi trabajo	,610	,861
23	Prefiero trabajar con otras personas, más, que trabajar sola(o)	,301	,887
24	La institución promueve el trabajo en equipo	,404	,883

Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,873$   
La fiabilidad se considera como BUENO

### Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable Desempeño laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
<b>RESPONSABILIDAD</b>			
1	Realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores	,792	,905
2	Puede trabajar de forma independiente	,824	,903
3	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	,600	,919
4	Cumple con el horario y registra puntualidad	,829	,903
5	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones	,792	,908
6	La responsabilidad de su puesto de trabajo está claramente definida	,620	,916
7	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en el tiempo indicado	,704	,911
8	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros	,628	,916
9	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas	,728	,909
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,919$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
<b>LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO</b>			
10	Se responden de forma clara y oportuna las dudas del personal de la institución	,850	,957
11	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	,866	,952
12	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	,878	,951
13	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades	,894	,951
14	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	,827	,954
15	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	,821	,955
16	Los jefes promueven las capacitaciones en todo el personal	,753	,957
17	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	,864	,952

18	Recibe preparación y capacitación para realizar su trabajo	,840	,954
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,959$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
<b>FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL</b>			
19	Formula ideas creativas e innovadoras	,757	,840
20	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	,626	,850
21	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	,650	,848
22	Se siente motivado en el desempeño en sus labores diarias	,561	,858
23	La evaluación que se hace al trabajo le ayuda a mejorar las tareas	,596	,853
24	Cumplir con las tareas diarias en su trabajo le permite un mejor desarrollo personal	,352	,870
25	Se promueven niveles de desempeño en su centro laboral	,733	,842
26	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	,509	,859
27	La institución promueve su competencia personal	,481	,863
28	Su trabajo permite su desarrollo profesional y lograr sus metas	,622	,851
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,866$ La fiabilidad se considera como BUENO			

## Anexo 4

### VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS

#### Matriz de validación de instrumento

Nombre del instrumento:

Cuestionario aplicado para medir la **motivación laboral**

Objetivo: medir la motivación del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.

Dirigido a: obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, período 2020.

Apellidos y nombres del evaluador:

Grado académico del evaluador:

Cargo que ocupa

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

---

Firma del evaluador





		Situaciones de estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión																	
		Actividad laboral	Me gusta llevar el mando cuando participo en una actividad laboral																	
		Actividades institucionales	La institución promueve nuestra participación en las actividades institucionales																	
		Desacuerdo	Confronto a las personas con quienes estoy en desacuerdo																	
		Objetivo institucional	Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional																	
		Control de hechos	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean																	
		Logro de objetivos	Con frecuencia apporto positivamente para el logro de los objetivos institucionales																	
	MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	Temas extra labores	A menudo hablo con otras personas de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo																	
		Compañía	Me gusta estar en compañía de otras personas de mi centro de trabajo																	
		Compañerismo	Siento que me consideran un buen compañero en mi Centro de trabajo																	
		Socialización	La institución promueve la socialización entre compañeros de trabajo																	
		Relaciones cercanas	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo																	
		Organizaciones laborales	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones en mi trabajo																	
		Preferencia laboral	Prefiero trabajar con otras personas, más, que trabajar sola(o)																	

		Trabajo en equipo	La institución promueve el trabajo en equipo															
--	--	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

### Validación por juicio de expertos

#### Anexo 8

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Relación entre motivación y desempeño laboral del profesional Obettra de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas en tiempos COVID-19.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones				
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN LOGRO	Mejora del desempeño	Como trabajadora(o) intento mejorar mi desempeño laboral	✓				✓		✓		✓		✓						
		Situaciones difíciles	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes			✓		✓		✓		✓		✓						
		Tareas complejas	Me gusta que me programen en tareas complejas			✓		✓		✓		✓		✓						
		Decisiones adecuadas	Considero que tomo decisiones institucionales adecuadas	✓				✓		✓		✓		✓						
		Progresos	La institución conoce nuestros progresos al terminar las tareas	✓				✓		✓		✓		✓						
		Metas realistas	Como trabajadora(o) me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓				✓		✓		✓		✓						
		Satisfacción	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓				✓		✓		✓		✓						

*[Handwritten signature]*

MOTIVACIÓN DE PODER	Objetivos institucionales	La institución logra cumplir con los objetivos institucionales	✓				X	X	X	X		1
	Competitividad	Me gusta ser competitivo en el trabajo que realizo	✓				X	X	X	X		1
	Situaciones de estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓				X	X	X	X		1
	Actividad laboral	Me gusta llevar el mando cuando participo en una actividad laboral	✓				X	X	X	X		1
	Actividades institucionales	La institución promueve nuestra participación en las actividades institucionales	✓				X	X	X	X		1
	Desacuerdo	Confronto a las personas con quienes estoy en desacuerdo	✓				X	X	X	X		1
	Objetivo institucional	Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional	✓				X	X	X	X		1
	Control de hechos	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	✓				X	X	X	X		1
	Logro de objetivos	Con frecuencia aporto positivamente para el logro de los objetivos institucionales	✓				X	X	X	X		1
	MOTIVACIÓN DE AFLIACIÓN	Temas extra labores	A menudo hablo con otras personas de la institución sobre temas que no forman parte del trabajo	✓				X	X	X	X	
Compañía		Me gusta estar en compañía de otras personas de mi centro de trabajo	✓				X	X	X	X		1

		Compañerismo	Siento que me consideran un buen compañero en mi Centro de trabajo	✓				X	X	X	X			1
		Socialización	La institución promueve la socialización entre compañeros de trabajo	✓				X	X	X	X			1
		Relaciones cercanas	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	✓				X	X	X	X			1
		Organizaciones laborales	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones en mi trabajo	✓				X	X	X	X			1
		Preferencia laboral	Prefiero trabajar con otras personas, más, que trabajar sola(o)	✓				X	X	X	X			1
		Trabajo en equipo	La institución promueve el trabajo en equipo	✓				X	X	X	X			1

~~1~~

**Anexo 9**

**Matriz de validación de instrumento**

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO APLICADO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

Objetivo: Medir la motivación del profesional Obstetra de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas en tiempos COVID-19.

Dirigido a: Obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, período 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: DIEZ MACAVILCA JOSE MANUEL

Grado académico del evaluador: MAESTRIA EN FARMACOLOGIA EXPERIMENTAL

Cargo que ocupa : DOCENTE CESANTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA", EX DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Valoración:

Muy Alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

Firma del evaluador

JOSE M. DIEZ MACAVILCA  
D. MAG. FARMACOLOGIA  
D. MAG. EN FARMACOLOGIA  
EXPERIMENTAL  
C.A.E.S. R.F. 06431 AYACUCHO

Anexo 8

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

Título de la tesis: Relación entre motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas en tiempos COVID-19.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN LOGRO	Mejora del desempeño	Como trabajadora(o) intento mejorar mi desempeño laboral	✓				✓		✓		✓					
		Situaciones difíciles	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes			✓		✓		✓		✓					
		Tareas complejas	Me gusta que me programen en tareas complejas		✓			✓		✓		✓					
		Decisiones adecuadas	Considero que tomo decisiones institucionales adecuadas	✓				✓		✓		✓					
		Progresos	La institución conoce nuestros progresos al terminar las tareas		✓			✓		✓		✓					
		Metas realistas	Como trabajadora(o) me gusta fijar y alcanzar metas realistas		✓			✓		✓		✓					
		Satisfacción	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓				✓		✓		✓					
	Objetivos institucionales	La institución logra cumplir con los objetivos institucionales	✓				✓		✓		✓						
	MOTIVACIÓN DE PODER	Competitividad	Me gusta ser competitivo en el trabajo que realizo	✓				✓		✓		✓					
		Situaciones de estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión				✓		✓		✓		✓				
Actividad laboral		Me gusta llevar el mando cuando participo en una actividad laboral			✓		✓		✓		✓						

MINISTERIO DE SALUD  
 Lic. Ent. Ana Arroyo Ortiz  
 C. P. N. 11726

MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	Actividades institucionales	La institución promueve nuestra participación en las actividades institucionales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	Desacuerdo	Confronto a las personas con quienes estoy en desacuerdo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Objetivo institucional	Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Control de hechos	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Logro de objetivos	Con frecuencia apporto positivamente para el logro de los objetivos institucionales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Temas extra labores	A menudo hablo con otras personas de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Compañía	Me gusta estar en compañía de otras personas de mi centro de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Compañerismo	Siento que me consideran un buen compañero en mi Centro de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Socialización	La institución promueve la socialización entre compañeros de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Relaciones cercanas	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Organizaciones laborales	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones en mi trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Preferencia laboral	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar sola(o)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Trabajo en equipo	La institución promueve el trabajo en equipo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

MINISTERIO DE SALUD  
 DIRECCIÓN GENERAL DE ASISTENCIA  
 Y ATENCIÓN ESPECIALIZADA  
 LIC. EN PSICOLOGÍA  
 C. P. 11750



**ANEXO 9**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO APLICADO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

Objetivo: Medir la motivación del profesional Obstetra de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas en tiempos COVID-19.

Dirigido a: Obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, período 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: ALARCON ORTIZ JULIA AMELIA

Grado académico del evaluador: MAESTRIA EN SALUD PUBLICA

Cargo que ocupa : JEFA DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL " JOSE AGURTO TELLO DE CHOSICA"

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			

MINISTERIO DE SALUD  
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DE SALUD  
  
Firma del evaluador

Anexo 8

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Relación entre motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas en tiempos COVID-19.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN LOGRO	Mejora del desempeño	Como trabajadora(o) intento mejorar mi desempeño laboral					X		X		X		X		
		Situaciones difíciles	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					X		X		X		X		
		Tareas complejas	Me gusta que me programen en tareas complejas					X		X		X		X		
		Decisiones adecuadas	Considero que tomo decisiones institucionales adecuadas					X		X		X		X		
		Progresos	La institución conoce nuestros progresos al terminar las tareas					X		X		X		X		
		Metas realistas	Como trabajadora(o) me gusta fijar y alcanzar metas realistas					X		X		X		X		
		Satisfacción	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					X		X		X		X		
		Objetivos institucionales	La institución logra cumplir con los objetivos institucionales					X		X		X		X		

*Karla Salinas Cordero*  
 Karla Salinas Cordero  
 OBSTETRA  
 COP. 7212

MOTIVACIÓN DE PODER	Competitividad	Me gusta ser competitivo en el trabajo que realizo				X	X	X	X		
	Situaciones de estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión				X	X	X	X		
	Actividad laboral	Me gusta llevar el mando cuando participo en una actividad laboral				X	X	X	X		
	Actividades institucionales	La institución promueve nuestra participación en las actividades institucionales				X	X	X	X		
	Desacuerdo	Confronto a las personas con quienes estoy en desacuerdo				X	X	X	X		
	Objetivo institucional	Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional				X	X	X	X		
	Control de hechos	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean				X	X	X	X		
	Logro de objetivos	Con frecuencia aporto positivamente para el logro de los objetivos institucionales				X	X	X	X		
MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	Temas extra labores	A menudo hablo con otras personas de la institución sobre temas que no forman parte del trabajo				X	X	X	X		
	Compañía	Me gusta estar en compañía de otras personas de mi centro de trabajo				X	X	X	X		
	Compañerismo	Siento que me consideran un buen compañero en mi Centro de trabajo				X	X	X	X		
	Socialización	La institución promueve la socialización entre compañeros de trabajo				X	X	X	X		
	Relaciones cercanas	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo				X	X	X	X		
	Organizaciones laborales	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones en mi trabajo				X	X	X	X		
	Preferencia laboral	Prefero trabajar con otras personas, más, que trabajar solo(a)				X	X	X	X		
Trabajo en equipo	La institución promueve el trabajo en equipo				X	X	X	X			

**Anexo 8**

**Matriz de validación de instrumento**

Nombre del instrumento:

Cuestionario aplicado para medir la motivación laboral

Objetivo: medir la motivación del profesional Obstetra de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas en tiempos COVID-19.

Dirigido a: obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, período 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: SALINAS CORDERO KARLA CHANEL

Grado académico del evaluador: MAESTRO EN GESTION DE SERVICIOS DE SALUD

Cargo que ocupa : DOCENTE CONTRATADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN ANTONIO ABAT DELCUSCO", JEFE DEL CENTRO DE SALUD SAN JERONIMO.

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



Firma del evaluador



**Anexo 8**

**Matriz de validación de instrumento**

Nombre del instrumento:

Cuestionario aplicado para medir la motivación laboral

Objetivo: medir la motivación del profesional Obstetra de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas en tiempos COVID-19.

Dirigido a: obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, período 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: KARINA YASMIN SULCA CARBAJO

Grado académico del evaluador: MAESTRA EN SALUD PUBLICA Y  
COMUNITARIA

Cargo que ocupa : GERENTE DEL ACLAS SAN JERONIMO

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------


Firma del evaluador

Anexo 8

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Relación entre motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas en tiempos COVID-19.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEM	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación				Observación y/o recomendaciones		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO
MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN LOGRO	Mejora del desempeño	Como trabajadora(o) intento mejorar mi desempeño laboral					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Situaciones difíciles	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Tareas complejas	Me gusta que me programen en tareas complejas					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Decisiones adecuadas	Considero que tomo decisiones institucionales adecuadas					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Progresos	La institución conoce nuestros progresos al terminar las tareas					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Metas realistas	Como trabajadora(o) me gusta fijar y alcanzar metas realistas					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Satisfacción	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Objetivos institucionales	La institución logra cumplir con los objetivos institucionales					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			

  
 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ABADÍA  
 Mestr. John Peter Aguirre Landa  
 DOCENTE





Anexo 8

Matriz de validación de instrumento

Nombre del instrumento:

Cuestionario aplicado para medir la motivación laboral

Objetivo: medir la motivación del profesional Obstetra de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas en tiempos COVID-19.

Dirigido a: obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, período 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: **JOHN PETER AGUIRRE LANDA**

Grado académico del evaluador: MAESTRO EN GESTION PUBLICA

Cargo que ocupa: DOCENTE ORDINARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "JOSE MARIA ARGUEDAS", ANDAHUAYLAS

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



Firma del evaluador

## VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ANÁLISIS DE CONCORDANCIA ENTRE JUECES

ítems	Criterios	Nº de Jueces				
		1	2	3	4	5
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta a los problemas de investigación	1	1	1	1	1
2	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio	1	1	1	1	1
3	La estructura del los instrumento es adecuado	1	1	1	1	1
4	Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de las variables	1	1	1	1	1
5	Las secuencias presentadas en el instrumento facilitan sus desarrollo	1	1	1	1	1
6	Los reactivos o ítems son claros y entendibles	1	1	1	1	1
7	El número de ítems son los adecuados para la aplicación del instrumento	1	1	1	1	1
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

b = Grado de concordancia entre jueces;

Ta = n° total de acuerdos;

Td = n° total de desacuerdos.

$$b = \frac{35}{35 + 0} \times 100$$

Coeficiente de concordancia (CC) = 100.0

## Anexo 5

### Carta de consentimiento informado

Yo. .... trabajador de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, con DNI..... domiciliado en....., del Distrito de ....., Provincia de ....., a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada “Motivación y desempeño laboral del Profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas”, que lleva a cabo la Obst. Cárdenas Alarcón maya Christie. Dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Andahuaylas, ..... de ....., del año 2020.

---

Firma

### Carta de consentimiento informado

Yo, Lina Gómez Alcarraz trabajador de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, con DNI 31174586, domiciliado en Av. Ayacucho N° 200, del Distrito de Andahuaylas Provincia de Andahuaylas, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Motivación y desempeño laboral del Profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas", que lleva a cabo la Obst. Cárdenas Alarcón maya Christie. Dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Andahuaylas, 12 de Noviembre, del año 2020.



Firma

### Carta de consentimiento informado

Yo, Ruthgaida Rojas Pariona trabajador de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, con DNI...31137013....., domiciliado en Av. Arce y Av. Bolognesi (Salcedo)....., del Distrito de San Jerónimo Provincia de Andahuaylas a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Motivación y desempeño laboral del Profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas", que lleva a cabo la Obst. Cárdenas Alarcón maya Christie. Dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Andahuaylas, 13 de noviembre, del año 2020.

  
Ruthgaida V. Rojas  
OBSTETRA ESPECIALISTA  
C.O.P. 1141.F. 01/19

## Carta de consentimiento informado

Yo, Miriam Céspedes Avinda trabajador de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, con DNI...40222099..., domiciliado en...Jr. San Martín N°..., del Distrito de Andahuaylas Provincia de Andahuaylas, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Motivación y desempeño laboral del Profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas", que lleva a cabo la Obst. Cárdenas Alarcón maya Christie. Dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Andahuaylas, 12 de noviembre, del año 2020.

Miriam Céspedes Avinda  
OBSTETRA  
C.O.P. Firma

### Carta de consentimiento informado

Yo, Norma Altamirano Ascue trabajador de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, con DNI 40775453, domiciliado en Se. Amcahuaylla N° 129, del Distrito de San Jerónimo Provincia de Andahuaylas a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Motivación y desempeño laboral del Profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas", que lleva a cabo la Obst. Cárdenas Alarcón maya Christie. Dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Andahuaylas, 12 de Noviembre del año 2020.

CLAS SAN JERÓNIMO

Norma Altamirano Ascue

Firma

### Carta de consentimiento informado

Yo Alia Rospoga Calderin trabajador de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, con DNI 40576179, domiciliado en Jr. Amcahuaylla n° 213, del Distrito de San Jerónimo Provincia de Andahuaylas, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada "Motivación y desempeño laboral del Profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas", que lleva a cabo la Obst. Cárdenas Alarcón maya Christie. Dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Andahuaylas, 13 de Diciembre del año 2020.



Firma



## Anexo 6

### Constancia de la institución que autoriza el estudio



**Gobierno Regional de Apurímac**  
**Dirección Sub Regional de Salud Chanka Andahuaylas**  
"Año de la Universalización de la Salud"



#### AUTORIZACION PARA EJECUCION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

**EL DIRECTOR EJECUTIVO DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCION DE SALUD APURIMAC II –OTORGA :**

#### CONSTANCIA

A la SP. **MAYA CHRISTIE CARDENAS ALARCON** (ORCID : 0000-0001-7213-8285) Identificada con DNI N° 31169137 de Profesión ,Obstetra, con COP N° 7044, Alumna de la Escuela de Posgrado y Programa Académico de Maestría en Gestión de Servicios de Salud, de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Trujillo; ha sido autorizada para realizar el Trabajo de Investigación titulado:

**Relación entre Motivación Y Desempeño Laboral del Profesional Obstetra de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas en tiempos COVID-19.**

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines pertinentes.

Andahuaylas, 30 de Noviembre del 2020



  
GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC  
DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD CHANKA ANDAHUAYLAS  
Ing. Inir T. L. Pacheco-Gómez Méndez  
DIRECTORA EJECUTIVA DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

## Anexo 7

### Base de datos

MUESTRA	MOTIVACIÓN LOGRO								SUB	NIVEL	MOTIVACIÓN DE PODER								SUB	NIVEL	MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN								SUB	NIVEL	TOTAL	NIVEL
	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL		9	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL		17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL			
1	2	5	5	2	5	2	3	4	28	ALTA	2	4	4	4	4	3	4	5	30	ALTA	5	3	4	5	2	2	3	5	29	ALTA	87	ALTA
2	3	3	2	2	5	3	3	2	23	MEDIA	4	2	2	2	4	2	4	3	23	MEDIA	2	2	4	2	5	2	5	2	24	MEDIA	70	MEDIA
3	4	4	3	3	4	5	4	2	29	ALTA	4	3	3	2	2	2	4	2	22	MEDIA	5	3	5	4	4	5	2	5	33	ALTA	84	ALTA
4	5	5	5	5	5	2	3	4	34	ALTA	2	2	1	1	1	2	3	1	13	BAJA	2	4	2	5	4	2	4	3	26	MEDIA	73	MEDIA
5	2	2	5	5	4	5	5	4	32	ALTA	5	2	3	2	3	3	3	5	26	MEDIA	2	4	5	3	5	2	2	3	26	MEDIA	84	ALTA
6	4	5	4	3	3	2	4	2	27	MEDIA	3	2	5	4	2	3	3	5	27	MEDIA	4	4	4	2	3	2	4	3	26	MEDIA	80	MEDIA
7	1	1	2	1	2	3	2	1	13	BAJA	5	3	2	2	2	4	4	5	27	MEDIA	2	5	2	5	2	3	4	5	28	ALTA	68	MEDIA
8	3	5	2	1	4	2	5	3	25	MEDIA	2	5	2	4	2	3	5	4	27	MEDIA	4	2	5	3	3	3	3	2	25	MEDIA	77	MEDIA
9	4	5	4	3	3	2	2	2	25	MEDIA	5	5	2	4	5	3	4	2	30	ALTA	2	3	2	4	4	5	3	5	28	ALTA	83	ALTA
10	5	3	2	2	2	2	2	4	22	MEDIA	5	4	2	2	3	2	4	2	24	MEDIA	2	3	2	2	5	2	4	4	24	MEDIA	70	MEDIA
11	3	4	4	3	2	3	2	3	24	MEDIA	3	2	2	2	1	2	1	1	14	MEDIA	4	4	2	5	5	3	5	3	31	ALTA	69	MEDIA
12	2	2	3	5	4	4	5	2	27	MEDIA	5	4	2	3	3	2	5	4	28	ALTA	3	2	5	4	2	4	3	2	25	MEDIA	80	MEDIA
13	5	4	3	4	3	2	2	3	26	MEDIA	3	3	4	2	4	2	5	2	25	MEDIA	4	3	5	3	5	4	5	3	32	ALTA	83	ALTA
14	5	4	4	5	2	3	4	4	31	ALTA	1	2	3	1	1	1	2	1	12	BAJA	2	4	3	3	5	5	4	5	31	ALTA	74	MEDIA
15	2	2	5	5	2	3	2	2	23	MEDIA	2	2	2	2	2	2	1	3	16	MEDIA	5	4	3	2	5	3	2	2	26	MEDIA	65	MEDIA
16	2	4	5	2	5	5	4	3	30	ALTA	4	3	3	2	5	2	4	3	26	MEDIA	3	3	5	2	5	4	4	3	29	ALTA	85	ALTA
17	4	2	3	4	3	4	3	3	26	MEDIA	4	4	2	1	2	2	4	4	23	MEDIA	3	2	4	5	4	2	2	4	26	MEDIA	75	MEDIA
18	5	4	4	4	2	4	5	5	33	ALTA	4	5	3	4	4	2	2	5	29	ALTA	5	3	3	5	2	2	5	3	28	ALTA	90	ALTA
19	1	1	1	1	1	1	1	3	10	BAJA	2	1	2	1	2	2	1	2	13	BAJA	1	2	2	1	2	2	2	1	13	BAJA	36	BAJA
20	3	2	4	5	3	5	3	5	30	ALTA	3	4	5	2	2	2	2	3	23	MEDIA	2	4	5	3	5	4	5	2	30	ALTA	83	ALTA
21	4	2	2	5	3	5	2	4	27	MEDIA	5	3	2	5	4	2	3	3	27	MEDIA	4	4	3	4	4	5	2	4	30	ALTA	84	ALTA
22	3	5	2	3	4	2	3	4	26	MEDIA	3	4	5	3	4	4	3	3	29	ALTA	2	4	3	2	4	2	4	4	25	MEDIA	80	MEDIA
23	4	2	3	2	4	5	5	2	27	MEDIA	4	4	2	4	4	3	4	2	27	MEDIA	2	4	4	2	5	5	4	5	31	ALTA	85	ALTA
24	3	5	5	5	2	3	2	5	30	ALTA	4	5	3	4	3	2	3	2	26	MEDIA	3	5	2	3	2	2	3	5	25	MEDIA	81	ALTA

25	3	2	4	3	2	4	5	3	26	MEDIA	4	3	2	4	2	2	2	2	21	MEDIA	5	5	4	5	5	2	2	2	30	ALTA	77	MEDIA
26	2	1	2	2	2	1	1	2	13	BAJA	2	5	4	2	3	4	3	4	27	MEDIA	3	2	3	5	3	2	2	5	25	MEDIA	65	MEDIA
27	4	5	4	3	3	2	2	4	27	MEDIA	4	4	1	2	2	3	3	3	22	MEDIA	2	4	2	5	4	5	5	4	31	ALTA	80	MEDIA
28	2	3	2	3	2	2	2	3	19	MEDIA	3	4	4	3	4	4	5	3	30	ALTA	2	4	4	3	2	5	3	3	26	MEDIA	75	MEDIA
29	5	3	5	3	3	2	3	2	26	MEDIA	2	4	1	4	2	3	1	3	20	MEDIA	2	3	5	3	2	4	2	4	25	MEDIA	71	MEDIA
30	5	2	2	2	2	3	5	5	26	MEDIA	2	2	1	2	2	2	1	1	13	BAJA	1	1	1	2	2	2	2	2	13	BAJA	52	MEDIA
31	3	3	2	4	3	2	5	4	26	MEDIA	3	2	3	5	4	3	3	2	25	MEDIA	3	4	3	2	4	4	2	5	27	MEDIA	78	MEDIA
32	5	5	4	2	2	3	3	3	27	MEDIA	4	3	4	2	4	4	2	3	26	MEDIA	3	3	4	3	2	4	4	3	26	MEDIA	79	MEDIA
33	4	3	2	2	4	2	5	4	26	MEDIA	4	3	3	4	4	3	2	2	25	MEDIA	3	2	2	4	5	3	2	4	25	MEDIA	76	MEDIA
34	2	1	3	1	1	1	1	2	12	BAJA	2	4	5	2	2	5	2	2	24	MEDIA	4	5	2	3	2	2	5	4	27	MEDIA	63	MEDIA
35	5	3	4	2	5	3	2	4	28	ALTA	2	4	2	5	5	5	4	4	31	ALTA	4	4	5	5	5	3	4	3	33	ALTA	92	ALTA
36	2	4	2	2	4	2	5	2	23	MEDIA	3	2	5	4	5	5	2	2	28	ALTA	2	4	2	4	5	3	4	4	28	ALTA	79	MEDIA
37	4	4	2	3	3	2	2	5	25	MEDIA	3	2	2	2	4	2	4	3	22	MEDIA	3	2	2	4	5	4	4	2	26	MEDIA	73	MEDIA
38	5	3	5	3	4	5	5	3	33	ALTA	3	4	3	5	4	2	4	3	28	ALTA	4	4	2	3	3	3	2	3	24	MEDIA	85	ALTA
39	3	2	3	3	2	4	4	4	25	MEDIA	2	3	4	3	3	4	2	4	25	MEDIA	5	4	2	5	3	2	3	3	27	MEDIA	77	MEDIA
40	3	2	5	4	3	2	4	5	28	ALTA	2	2	4	5	3	4	5	4	29	ALTA	3	4	4	4	3	2	4	2	26	MEDIA	83	ALTA
41	5	2	2	3	4	5	2	2	25	MEDIA	4	2	4	5	3	2	3	2	25	MEDIA	2	4	3	5	3	2	4	4	27	MEDIA	77	MEDIA
42	5	3	3	3	5	2	2	4	27	MEDIA	3	3	2	3	2	2	3	3	21	MEDIA	5	5	3	3	2	4	4	4	30	ALTA	78	MEDIA
43	2	4	4	3	3	2	4	4	26	MEDIA	1	3	2	1	1	1	2	2	13	BAJA	2	1	1	1	2	2	3	1	13	BAJA	52	MEDIA
44	3	3	2	3	3	4	4	3	25	MEDIA	4	5	4	4	3	5	5	5	35	ALTA	3	5	3	2	5	3	5	4	30	ALTA	90	ALTA
45	2	1	1	2	2	2	2	1	13	BAJA	2	2	3	4	4	4	5	3	27	MEDIA	5	2	5	2	3	3	5	2	27	MEDIA	67	MEDIA
46	2	3	4	5	3	2	3	4	26	MEDIA	2	3	4	3	3	3	5	4	27	MEDIA	3	3	4	2	5	4	3	4	28	ALTA	81	ALTA
47	5	4	3	2	3	3	3	3	26	MEDIA	4	3	2	2	3	5	5	3	27	MEDIA	3	4	2	4	4	3	2	2	24	MEDIA	77	MEDIA
48	4	2	2	5	2	5	3	3	26	MEDIA	4	2	4	5	5	2	2	3	27	MEDIA	2	5	5	2	5	4	4	4	31	ALTA	84	ALTA
49	4	4	4	3	3	3	2	2	25	MEDIA	2	3	5	2	5	3	2	3	25	MEDIA	4	3	2	2	4	4	5	2	26	MEDIA	76	MEDIA
50	4	2	3	2	4	3	2	4	24	MEDIA	3	5	5	3	3	3	5	2	29	ALTA	3	2	5	2	2	2	3	3	22	MEDIA	75	MEDIA
51	2	5	5	2	5	2	3	4	28	ALTA	2	4	4	4	4	3	4	5	23	MEDIA	5	3	4	5	2	2	3	5	29	ALTA	80	MEDIA
52	3	3	2	2	5	3	3	2	23	MEDIA	4	2	2	2	4	2	4	3	17	MEDIA	2	2	4	2	5	2	5	2	24	MEDIA	64	MEDIA
53	4	4	3	3	4	5	4	2	29	ALTA	4	3	3	2	2	2	4	2	18	MEDIA	5	3	5	4	4	5	2	5	33	ALTA	80	MEDIA
54	5	5	5	5	5	2	3	4	34	ALTA	2	2	1	1	1	2	3	1	10	BAJA	2	4	2	5	4	2	4	3	26	MEDIA	70	MEDIA

55	2	2	5	5	4	5	5	4	32	ALTA	5	2	3	2	3	3	3	5	20	MEDIA	2	4	5	3	5	2	2	3	26	MEDIA	78	MEDIA
56	4	5	4	3	3	2	4	2	27	MEDIA	3	2	5	4	2	3	3	5	22	MEDIA	4	4	4	2	3	2	4	3	26	MEDIA	75	MEDIA
57	1	1	2	1	2	3	2	1	13	BAJA	5	3	2	2	2	4	4	5	21	MEDIA	2	5	2	5	2	3	4	5	28	ALTA	62	MEDIA
58	3	5	2	1	4	2	5	3	25	MEDIA	2	5	2	4	2	3	5	4	22	MEDIA	4	2	5	3	3	3	3	2	25	MEDIA	72	MEDIA
59	4	5	4	3	3	2	2	2	25	MEDIA	5	5	2	4	5	3	4	2	22	MEDIA	2	3	2	4	4	5	3	5	28	ALTA	75	MEDIA
60	5	3	2	2	2	2	2	4	22	MEDIA	5	4	2	2	3	2	4	2	19	MEDIA	2	3	2	2	5	2	4	4	24	MEDIA	65	MEDIA
61	3	4	4	3	2	3	2	3	24	MEDIA	3	2	2	2	1	2	1	1	11	BAJA	4	4	2	5	5	3	5	3	31	ALTA	66	MEDIA
62	2	2	3	5	4	4	5	2	27	MEDIA	5	4	2	3	3	2	5	4	23	MEDIA	3	2	5	4	2	4	3	2	25	MEDIA	75	MEDIA
63	5	4	3	4	3	2	2	3	26	MEDIA	3	3	4	2	4	2	5	2	19	MEDIA	4	3	5	3	5	4	5	3	32	ALTA	77	MEDIA
64	5	4	4	5	2	3	4	4	31	ALTA	1	2	3	1	1	1	2	1	10	BAJA	2	4	3	3	5	5	4	5	31	ALTA	72	MEDIA
65	2	2	5	5	2	3	2	2	23	MEDIA	2	2	2	2	2	2	1	3	12	BAJA	5	4	3	2	5	3	2	2	26	MEDIA	61	MEDIA
66	2	4	5	2	5	5	4	3	30	ALTA	4	3	3	2	5	2	4	3	19	MEDIA	3	3	5	2	5	4	4	3	29	ALTA	78	MEDIA
67	4	2	3	4	3	4	3	3	26	MEDIA	4	4	2	1	2	2	4	4	19	MEDIA	3	2	4	5	4	2	2	4	26	MEDIA	71	MEDIA
68	5	4	4	4	2	4	5	5	33	ALTA	4	5	3	4	4	2	2	5	23	MEDIA	5	3	3	5	2	2	5	3	28	ALTA	84	ALTA
69	1	1	1	1	1	1	1	3	10	BAJA	2	1	2	1	2	2	1	2	9	BAJA	1	2	2	1	2	2	2	1	13	BAJA	32	BAJA
70	3	2	4	5	3	5	3	5	30	ALTA	3	4	5	2	2	2	2	3	19	MEDIA	2	4	5	3	5	4	5	2	30	ALTA	79	MEDIA
71	4	2	2	5	3	5	2	4	27	MEDIA	5	3	2	5	4	2	3	3	21	MEDIA	4	4	3	4	4	5	2	4	30	ALTA	78	MEDIA
72	3	5	2	3	4	2	3	4	26	MEDIA	3	4	5	3	4	4	3	3	21	MEDIA	2	4	3	2	4	2	4	4	25	MEDIA	72	MEDIA
73	4	2	3	2	4	5	5	2	27	MEDIA	4	4	2	4	4	3	4	2	20	MEDIA	2	4	4	2	5	5	4	5	31	ALTA	78	MEDIA
74	3	5	5	5	2	3	2	5	30	ALTA	4	5	3	4	3	2	3	2	21	MEDIA	3	5	2	3	2	2	3	5	25	MEDIA	76	MEDIA
75	3	2	4	3	2	4	5	3	26	MEDIA	4	3	2	4	2	2	2	2	17	MEDIA	5	5	4	5	5	2	2	2	30	ALTA	73	MEDIA
76	2	1	2	2	2	1	1	2	13	BAJA	2	5	4	2	3	4	3	4	20	MEDIA	3	2	3	5	3	2	2	5	25	MEDIA	58	MEDIA
77	4	5	4	3	3	2	2	4	27	MEDIA	4	4	1	2	2	3	3	3	17	MEDIA	2	4	2	5	4	5	5	4	31	ALTA	75	MEDIA
78	2	3	2	3	2	2	2	3	19	MEDIA	3	4	4	3	4	4	5	3	22	MEDIA	2	4	4	3	2	5	3	3	26	MEDIA	67	MEDIA
79	5	3	5	3	3	2	3	2	26	MEDIA	2	4	1	4	2	3	1	3	15	MEDIA	2	3	5	3	2	4	2	4	25	MEDIA	66	MEDIA
80	5	2	2	2	2	3	5	5	26	MEDIA	2	2	1	2	2	2	1	1	9	BAJA	1	1	1	2	2	2	2	2	13	BAJA	48	MEDIA
81	3	3	2	4	3	2	5	4	26	MEDIA	3	2	3	5	4	3	3	2	18	MEDIA	3	4	3	2	4	4	2	5	27	MEDIA	71	MEDIA
82	5	5	4	2	2	3	3	3	27	MEDIA	4	3	4	2	4	4	2	3	18	MEDIA	3	3	4	3	2	4	4	3	26	MEDIA	71	MEDIA
83	4	3	2	2	4	2	5	4	26	MEDIA	4	3	3	4	4	3	2	2	18	MEDIA	3	2	2	4	5	3	2	4	25	MEDIA	69	MEDIA
84	2	1	3	1	1	1	1	2	12	BAJA	2	4	5	2	2	5	2	2	17	MEDIA	4	5	2	3	2	2	5	4	27	MEDIA	56	MEDIA

85	5	3	4	2	5	3	2	4	28	ALTA	2	4	2	5	5	5	4	4	21	MEDIA	4	4	5	5	5	3	4	3	33	ALTA	82	ALTA
86	2	4	2	2	4	2	5	2	23	MEDIA	3	2	5	4	5	5	2	2	18	MEDIA	2	4	2	4	5	3	4	4	28	ALTA	69	MEDIA
87	4	4	2	3	3	2	2	5	25	MEDIA	3	2	2	2	4	2	4	3	16	MEDIA	3	2	2	4	5	4	4	2	26	MEDIA	67	MEDIA
88	5	3	5	3	4	5	5	3	33	ALTA	3	4	3	5	4	2	4	3	22	MEDIA	4	4	2	3	3	3	2	3	24	MEDIA	79	MEDIA
89	3	2	3	3	2	4	4	4	25	MEDIA	2	3	4	3	3	4	2	4	18	MEDIA	5	4	2	5	3	2	3	3	27	MEDIA	70	MEDIA
90	3	2	5	4	3	2	4	5	28	ALTA	2	2	4	5	3	4	5	4	22	MEDIA	3	4	4	4	3	2	4	2	26	MEDIA	76	MEDIA
91	5	2	2	3	4	5	2	2	25	MEDIA	4	2	4	5	3	2	3	2	20	MEDIA	2	4	3	5	3	2	4	4	27	MEDIA	72	MEDIA
92	5	3	3	3	5	2	2	4	27	MEDIA	3	3	2	3	2	2	3	3	17	MEDIA	5	5	3	3	2	4	4	4	30	ALTA	74	MEDIA
93	2	4	4	3	3	2	4	4	26	MEDIA	1	3	2	1	1	1	2	2	11	BAJA	2	1	1	1	2	2	3	1	13	BAJA	50	MEDIA
94	3	3	2	3	3	4	4	3	25	MEDIA	4	5	4	4	3	5	5	5	27	MEDIA	3	5	3	2	5	3	5	4	30	ALTA	82	ALTA
95	2	1	1	2	2	2	2	1	13	BAJA	2	2	3	4	4	4	5	3	19	MEDIA	5	2	5	2	3	3	5	2	27	MEDIA	59	MEDIA
96	2	3	4	5	3	2	3	4	26	MEDIA	2	3	4	3	3	3	5	4	21	MEDIA	3	3	4	2	5	4	3	4	28	ALTA	75	MEDIA
97	5	4	3	2	3	3	3	3	26	MEDIA	4	3	2	2	3	5	5	3	19	MEDIA	3	4	2	4	4	3	2	2	24	MEDIA	69	MEDIA
98	4	2	2	5	2	5	3	3	26	MEDIA	4	2	4	5	5	2	2	3	20	MEDIA	2	5	5	2	5	4	4	4	31	ALTA	77	MEDIA
99	4	4	4	3	3	3	2	2	25	MEDIA	2	3	5	2	5	3	2	3	17	MEDIA	4	3	2	2	4	4	5	2	26	MEDIA	68	MEDIA
100	4	2	3	2	4	3	2	4	24	MEDIA	3	5	5	3	3	3	5	2	23	MEDIA	3	2	5	2	2	2	3	3	22	MEDIA	69	MEDIA
101	2	5	5	2	5	2	3	4	28	ALTA	2	4	4	4	4	3	4	5	23	MEDIA	5	3	4	5	2	2	3	5	29	ALTA	80	MEDIA
102	3	3	2	2	5	3	3	2	23	MEDIA	4	2	2	2	4	2	4	3	17	MEDIA	2	2	4	2	5	2	5	2	24	MEDIA	64	MEDIA
103	4	4	3	3	4	5	4	2	29	ALTA	4	3	3	2	2	2	4	2	18	MEDIA	5	3	5	4	4	5	2	5	33	ALTA	80	MEDIA
104	5	5	5	5	5	2	3	4	34	ALTA	2	2	1	1	1	2	3	1	10	BAJA	2	4	2	5	4	2	4	3	26	MEDIA	70	MEDIA
105	2	2	5	5	4	5	5	4	32	ALTA	5	2	3	2	3	3	3	5	20	MEDIA	2	4	5	3	5	2	2	3	26	MEDIA	78	MEDIA
106	4	5	4	3	3	2	4	2	27	MEDIA	3	2	5	4	2	3	3	5	22	MEDIA	4	4	4	2	3	2	4	3	26	MEDIA	75	MEDIA
107	1	1	2	1	2	3	2	1	13	BAJA	5	3	2	2	2	4	4	5	21	MEDIA	2	5	2	5	2	3	4	5	28	ALTA	62	MEDIA
108	3	5	2	1	4	2	5	3	25	MEDIA	2	5	2	4	2	3	5	4	22	MEDIA	4	2	5	3	3	3	3	2	25	MEDIA	72	MEDIA
109	4	5	4	3	3	2	2	2	25	MEDIA	5	5	2	4	5	3	4	2	22	MEDIA	2	3	2	4	4	5	3	5	28	ALTA	75	MEDIA
110	5	3	2	2	2	2	2	4	22	MEDIA	5	4	2	2	3	2	4	2	19	MEDIA	2	3	2	2	5	2	4	4	24	MEDIA	65	MEDIA
111	3	4	4	3	2	3	2	3	24	MEDIA	3	2	2	2	1	2	1	1	11	BAJA	4	4	2	5	5	3	5	3	31	ALTA	66	MEDIA
112	2	2	3	5	4	4	5	2	27	MEDIA	5	4	2	3	3	2	5	4	23	MEDIA	3	2	5	4	2	4	3	2	25	MEDIA	75	MEDIA
113	5	4	3	4	3	2	2	3	26	MEDIA	3	3	4	2	4	2	5	2	19	MEDIA	4	3	5	3	5	4	5	3	32	ALTA	77	MEDIA
114	5	4	4	5	2	3	4	4	31	ALTA	1	2	3	1	1	1	2	1	10	BAJA	2	4	3	3	5	5	4	5	31	ALTA	72	MEDIA

115	2	2	5	5	2	3	2	2	23	MEDIA	2	2	2	2	2	2	1	3	12	BAJA	5	4	3	2	5	3	2	2	26	MEDIA	61	MEDIA
116	2	4	5	2	5	5	4	3	30	ALTA	4	3	3	2	5	2	4	3	19	MEDIA	3	3	5	2	5	4	4	3	29	ALTA	78	MEDIA
117	4	2	3	4	3	4	3	3	26	MEDIA	4	4	2	1	2	2	4	4	19	MEDIA	3	2	4	5	4	2	2	4	26	MEDIA	71	MEDIA
118	5	4	4	4	2	4	5	5	33	ALTA	4	5	3	4	4	2	2	5	23	MEDIA	5	3	3	5	2	2	5	3	28	ALTA	84	ALTA
119	1	1	1	1	1	1	1	3	10	BAJA	2	1	2	1	2	2	1	2	9	BAJA	1	2	2	1	2	2	2	1	13	BAJA	32	BAJA
120	3	2	4	5	3	5	3	5	30	ALTA	3	4	5	2	2	2	2	3	19	MEDIA	2	4	5	3	5	4	5	2	30	ALTA	79	MEDIA
121	4	2	2	5	3	5	2	4	27	MEDIA	5	3	2	5	4	2	3	3	21	MEDIA	4	4	3	4	4	5	2	4	30	ALTA	78	MEDIA
122	3	5	2	3	4	2	3	4	26	MEDIA	3	4	5	3	4	4	3	3	21	MEDIA	2	4	3	2	4	2	4	4	25	MEDIA	72	MEDIA
123	4	2	3	2	4	5	5	2	27	MEDIA	4	4	2	4	4	3	4	2	20	MEDIA	2	4	4	2	5	5	4	5	31	ALTA	78	MEDIA
124	3	5	5	5	2	3	2	5	30	ALTA	4	5	3	4	3	2	3	2	21	MEDIA	3	5	2	3	2	2	3	5	25	MEDIA	76	MEDIA
125	3	2	4	3	2	4	5	3	26	MEDIA	4	3	2	4	2	2	2	2	17	MEDIA	5	5	4	5	5	2	2	2	30	ALTA	73	MEDIA
126	2	1	2	2	2	1	1	2	13	BAJA	2	5	4	2	3	4	3	4	20	MEDIA	3	2	3	5	3	2	2	5	25	MEDIA	58	MEDIA
127	4	5	4	3	3	2	2	4	27	MEDIA	4	4	1	2	2	3	3	3	17	MEDIA	2	4	2	5	4	5	5	4	31	ALTA	75	MEDIA
128	2	3	2	3	2	2	2	3	19	MEDIA	3	4	4	3	4	4	5	3	22	MEDIA	2	4	4	3	2	5	3	3	26	MEDIA	67	MEDIA
129	5	3	5	3	3	2	3	2	26	MEDIA	2	4	1	4	2	3	1	3	15	MEDIA	2	3	5	3	2	4	2	4	25	MEDIA	66	MEDIA
130	5	2	2	2	2	3	5	5	26	MEDIA	2	2	1	2	2	2	1	1	9	BAJA	1	1	1	2	2	2	2	2	13	BAJA	48	MEDIA
131	3	3	2	4	3	2	5	4	26	MEDIA	3	2	3	5	4	3	3	2	18	MEDIA	3	4	3	2	4	4	2	5	27	MEDIA	71	MEDIA
132	5	5	4	2	2	3	3	3	27	MEDIA	4	3	4	2	4	4	2	3	18	MEDIA	3	3	4	3	2	4	4	3	26	MEDIA	71	MEDIA
133	4	3	2	2	4	2	5	4	26	MEDIA	4	3	3	4	4	3	2	2	18	MEDIA	3	2	2	4	5	3	2	4	25	MEDIA	69	MEDIA

MUESTRA	RESPONSABILIDAD									SUB TOTAL	NIVEL	LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO									SUB TOTAL	NIVEL	FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL									SUB TOTAL	NIVEL	TOTAL	NIVEL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28								
1	3	2	5	4	4	4	3	5	5	35	BUENA	5	2	3	4	5	3	3	4	4	33	BUENA	4	4	5	2	2	3	5	5	4	5	39	BUENA	107	BUENA
2	5	2	2	3	2	2	3	5	3	27	REGULAR	2	4	2	2	5	2	2	5	5	29	REGULAR	5	5	5	2	2	2	2	3	4	2	32	REGULAR	88	REGULAR
3	3	5	2	5	3	4	5	4	5	36	BUENA	3	4	3	5	2	2	4	1	5	29	REGULAR	3	4	4	3	4	4	4	5	2	4	37	BUENA	102	BUENA
4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	30	REGULAR	3	1	2	1	2	2	1	2	4	18	REGULAR	5	2	2	2	3	5	4	5	4	5	37	BUENA	85	REGULAR
5	2	2	5	3	4	5	4	5	4	34	BUENA	3	3	4	2	2	3	4	4	2	27	REGULAR	4	4	2	2	4	1	2	4	4	3	30	REGULAR	91	REGULAR
6	2	3	4	5	4	3	3	4	3	31	BUENA	3	4	5	3	5	5	3	1	4	33	BUENA	5	3	4	2	2	2	2	4	5	2	31	REGULAR	95	BUENA
7	2	2	1	2	3	2	1	1	1	15	MALA	2	5	2	4	5	3	2	3	5	31	BUENA	4	2	5	2	2	3	3	5	5	5	36	BUENA	82	REGULAR
8	2	4	4	5	2	1	3	4	5	30	REGULAR	3	3	2	4	4	4	5	2	2	29	REGULAR	2	5	4	2	3	3	3	5	2	3	32	REGULAR	91	REGULAR
9	2	5	2	3	4	4	1	4	2	27	REGULAR	2	2	3	5	5	4	5	4	3	33	BUENA	2	2	4	5	3	2	4	4	4	4	34	BUENA	94	BUENA
10	4	2	2	4	3	4	2	3	2	26	REGULAR	4	4	2	4	1	2	2	4	3	26	REGULAR	2	5	5	4	3	4	1	2	5	2	33	REGULAR	85	REGULAR
11	3	5	4	1	5	1	3	3	5	30	REGULAR	2	1	2	3	2	1	1	2	1	15	MALA	4	5	4	3	3	5	4	4	2	5	39	BUENA	84	REGULAR
12	5	5	4	2	3	4	2	4	5	34	BUENA	3	4	4	5	2	5	4	3	2	32	BUENA	3	2	3	2	4	4	3	5	5	4	35	BUENA	101	BUENA
13	2	5	5	4	2	3	2	4	2	29	REGULAR	2	3	2	2	5	2	5	4	5	30	REGULAR	3	4	5	3	5	3	4	5	3	3	38	BUENA	97	BUENA
14	4	3	5	3	5	5	4	2	4	35	BUENA	2	1	3	2	2	4	3	1	5	23	REGULAR	3	5	5	5	2	5	4	3	3	3	38	BUENA	96	BUENA
15	2	2	2	2	3	4	5	5	2	27	REGULAR	4	3	2	3	2	2	1	1	4	22	REGULAR	5	4	4	2	5	2	3	2	5	2	34	BUENA	83	REGULAR
16	2	5	3	5	2	5	3	4	2	31	BUENA	3	2	3	5	2	2	4	4	5	30	REGULAR	4	4	2	5	3	3	5	4	3	2	35	BUENA	96	BUENA
17	2	4	5	4	2	2	3	5	4	31	BUENA	4	2	5	4	2	2	4	2	3	28	REGULAR	5	2	5	5	5	2	4	1	3	5	37	BUENA	96	BUENA
18	2	4	2	4	3	5	2	2	2	26	REGULAR	3	2	2	3	5	3	5	4	3	30	REGULAR	3	5	3	5	4	4	2	3	5	5	39	BUENA	95	BUENA
19	3	1	1	2	1	2	2	1	1	14	MALA	3	2	1	1	2	1	2	1	2	15	MALA	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	16	MALA	45	MALA
20	3	4	4	2	5	4	5	2	5	34	BUENA	4	5	5	3	1	3	2	2	2	27	REGULAR	2	5	5	4	4	4	2	2	3	3	34	BUENA	95	BUENA
21	5	3	3	4	2	3	3	2	3	28	REGULAR	2	5	3	2	3	4	5	3	3	30	REGULAR	2	4	5	2	5	5	2	3	2	4	34	BUENA	92	REGULAR
22	4	5	3	4	3	2	2	2	2	27	REGULAR	2	3	3	5	3	3	4	4	4	31	BUENA	4	5	2	4	2	2	5	2	4	2	32	REGULAR	90	REGULAR
23	3	3	2	4	5	2	4	2	3	28	REGULAR	2	4	3	4	3	3	3	4	3	29	REGULAR	2	5	5	2	2	5	5	3	2	2	33	REGULAR	90	REGULAR
24	5	4	5	3	3	4	2	2	2	30	REGULAR	5	5	2	5	3	5	2	3	3	33	BUENA	4	5	2	4	2	3	4	2	3	3	32	REGULAR	95	BUENA
25	5	5	4	3	2	4	2	3	3	31	BUENA	5	4	4	3	1	3	2	1	2	25	REGULAR	4	4	4	4	3	5	2	2	3	5	36	BUENA	92	REGULAR
26	1	3	3	2	1	2	2	2	5	21	REGULAR	5	4	3	5	3	4	3	2	2	31	BUENA	5	2	2	3	5	5	3	2	4	5	36	BUENA	88	REGULAR
27	3	3	2	3	3	4	3	5	4	30	REGULAR	2	5	5	2	2	3	4	3	4	30	REGULAR	5	3	5	3	4	4	3	4	5	5	41	BUENA	101	BUENA
28	5	2	2	1	4	1	2	4	3	24	REGULAR	4	3	2	5	4	2	5	3	5	33	BUENA	4	3	5	5	2	4	3	2	2	3	33	REGULAR	90	REGULAR

29	2 3 4 3 2 5 3 3 4	29	REGULAR	1 2 1 2 2 2 1 2 1	14	MALA	3 5 2 2 2 5 5 2 4 3	33	REGULAR	76	REGULAR
30	2 4 2 4 3 4 3 2 5	29	REGULAR	2 3 3 1 1 3 1 1 3	18	REGULAR	4 2 2 1 2 1 1 1 2	17	REGULAR	64	REGULAR
31	5 2 5 2 5 4 2 2 2	29	REGULAR	5 2 5 4 2 3 1 4 3	29	REGULAR	2 4 5 4 3 5 4 5 2 2	36	BUENA	94	BUENA
32	2 5 4 3 3 3 2 2 4	28	REGULAR	4 4 4 3 2 3 4 3 2	29	REGULAR	2 3 3 2 4 2 5 3 5 3	32	REGULAR	89	REGULAR
33	3 3 2 3 5 2 4 4 4	30	REGULAR	4 4 2 5 2 4 2 3 5	31	BUENA	2 5 5 3 3 3 3 2 4 4	34	BUENA	95	BUENA
34	3 1 1 1 2 2 1 2 1	14	MALA	5 2 4 4 3 2 3 4 4	31	BUENA	2 2 3 3 2 4 4 5 2 3	30	REGULAR	75	REGULAR
35	3 5 5 2 5 3 4 3 3	33	BUENA	4 4 5 4 3 5 4 4 2	35	BUENA	4 3 2 5 5 4 4 4 5 4	40	BUENA	108	BUENA
36	2 2 2 3 3 3 4 2 4	25	REGULAR	5 5 3 2 2 3 3 4 3	30	REGULAR	5 4 2 2 5 4 2 5 4 4	37	BUENA	92	REGULAR
37	4 5 4 5 4 4 2 5 5	38	BUENA	5 5 2 1 3 2 3 2 5	28	REGULAR	2 3 3 4 3 5 3 2 5 4	34	BUENA	100	BUENA
38	4 5 3 5 5 3 5 2 5	37	BUENA	3 2 4 2 2 4 5 4 2	28	REGULAR	4 4 2 2 5 2 2 4 5 3	33	REGULAR	98	BUENA
39	4 4 2 5 3 1 4 4 4	31	BUENA	4 3 3 2 2 4 4 5 4	31	BUENA	4 4 4 4 2 2 3 2 5 5	35	BUENA	97	BUENA
40	4 2 4 4 4 2 2 4 2	28	REGULAR	4 5 3 3 3 5 3 3 4	33	BUENA	5 4 3 4 3 3 2 3 2 4	33	REGULAR	94	BUENA
41	5 3 2 3 3 2 4 5 3	30	REGULAR	4 2 2 3 2 4 5 4 3	29	REGULAR	2 4 3 4 3 5 2 5 4 5	37	BUENA	96	BUENA
42	5 4 4 3 2 2 2 5 3	30	REGULAR	5 4 5 2 4 4 3 5 2	34	BUENA	3 4 3 4 4 5 4 2 3 3	35	BUENA	99	BUENA
43	3 4 3 2 3 2 4 5 4	30	REGULAR	2 1 1 1 2 2 2 1 2	14	MALA	2 2 1 1 2 2 1 3 1 1	16	MALA	60	REGULAR
44	5 3 2 4 2 3 3 5 5	32	BUENA	5 3 5 4 3 4 5 5 4	38	BUENA	5 2 4 2 4 2 5 4 4 2	34	BUENA	104	BUENA
45	2 1 2 2 2 3 1 1 1	15	MALA	4 2 5 2 5 4 2 4 3	31	BUENA	4 3 5 2 4 2 5 2 3 2	32	REGULAR	78	REGULAR
46	2 4 5 4 4 2 3 3 4	31	BUENA	3 5 3 3 5 4 2 2 3	30	REGULAR	3 5 3 2 5 4 2 3 3 2	32	REGULAR	93	REGULAR
47	2 4 5 4 4 2 3 4 4	32	BUENA	5 4 4 2 4 1 5 3 2	30	REGULAR	4 2 3 2 4 2 3 3 2 4	29	REGULAR	91	REGULAR
48	5 2 5 3 2 3 2 2 3	27	REGULAR	4 4 5 5 2 4 2 2 3	31	BUENA	5 2 3 5 3 3 4 5 4 2	36	BUENA	94	BUENA
49	2 2 3 5 2 2 3 5 2	26	REGULAR	4 4 4 4 3 2 2 4 2	29	REGULAR	3 4 5 4 2 4 3 3 2 2	32	REGULAR	87	REGULAR
50	5 4 3 2 4 4 1 2 3	28	REGULAR	4 4 4 5 2 5 2 2 5	33	BUENA	5 2 3 2 3 3 3 3 3 2	29	REGULAR	90	REGULAR
51	3 2 5 4 4 4 3 5 5	35	BUENA	5 2 3 4 5 3 3 4 4	33	BUENA	4 4 5 2 2 3 5 5 4 5	39	BUENA	107	BUENA
52	5 2 2 3 2 2 3 5 3	27	REGULAR	2 4 2 2 5 2 2 5 5	29	REGULAR	5 5 5 2 2 2 2 3 4 2	32	REGULAR	88	REGULAR
53	3 5 2 5 3 4 5 4 5	36	BUENA	3 4 3 5 2 2 4 1 5	29	REGULAR	3 4 4 3 4 4 4 5 2 4	37	BUENA	102	BUENA
54	4 3 3 4 2 4 3 4 3	30	REGULAR	3 1 2 1 2 2 1 2 4	18	REGULAR	5 2 2 2 3 5 4 5 4 5	37	BUENA	85	REGULAR
55	2 2 5 3 4 5 4 5 4	34	BUENA	3 3 4 2 2 3 4 4 2	27	REGULAR	4 4 2 2 4 1 2 4 4 3	30	REGULAR	91	REGULAR
56	2 3 4 5 4 3 3 4 3	31	BUENA	3 4 5 3 5 5 3 1 4	33	BUENA	5 3 4 2 2 2 2 4 5 2	31	REGULAR	95	BUENA
57	2 2 1 2 3 2 1 1 1	15	MALA	2 5 2 4 5 3 2 3 5	31	BUENA	4 2 5 2 2 3 3 5 5 5	36	BUENA	82	REGULAR
58	2 4 4 5 2 1 3 4 5	30	REGULAR	3 3 2 4 4 4 5 2 2	29	REGULAR	2 5 4 2 3 3 3 5 2 3	32	REGULAR	91	REGULAR



59	2 5 2 3 4 4 1 4 2	27	REGULAR	2 2 3 5 5 4 5 4 3	33	BUENA	2 2 4 5 3 2 4 4 4 4	34	BUENA	94	BUENA
60	4 2 2 4 3 4 2 3 2	26	REGULAR	4 4 2 4 1 2 2 4 3	26	REGULAR	2 5 5 4 3 4 1 2 5 2	33	REGULAR	85	REGULAR
61	3 5 4 1 5 1 3 3 5	30	REGULAR	2 1 2 3 2 1 1 2 1	15	MALA	4 5 4 3 3 5 4 4 2 5	39	BUENA	84	REGULAR
62	5 5 4 2 3 4 2 4 5	34	BUENA	3 4 4 5 2 5 4 3 2	32	BUENA	3 2 3 2 4 4 3 5 5 4	35	BUENA	101	BUENA
63	2 5 5 4 2 3 2 4 2	29	REGULAR	2 3 2 2 5 2 5 4 5	30	REGULAR	3 4 5 3 5 3 4 5 3 3	38	BUENA	97	BUENA
64	4 3 5 3 5 5 4 2 4	35	BUENA	2 1 3 2 2 4 3 1 5	23	REGULAR	3 5 5 5 2 5 4 3 3 3	38	BUENA	96	BUENA
65	2 2 2 2 3 4 5 5 2	27	REGULAR	4 3 2 3 2 2 1 1 4	22	REGULAR	5 4 4 2 5 2 3 2 5 2	34	BUENA	83	REGULAR
66	2 5 3 5 2 5 3 4 2	31	BUENA	3 2 3 5 2 2 4 4 5	30	REGULAR	4 4 2 5 3 3 5 4 3 2	35	BUENA	96	BUENA
67	2 4 5 4 2 2 3 5 4	31	BUENA	4 2 5 4 2 2 4 2 3	28	REGULAR	5 2 5 5 5 2 4 1 3 5	37	BUENA	96	BUENA
68	2 4 2 4 3 5 2 2 2	26	REGULAR	3 2 2 3 5 3 5 4 3	30	REGULAR	3 5 3 5 4 4 2 3 5 5	39	BUENA	95	BUENA
69	3 1 1 2 1 2 2 1 1	14	MALA	3 2 1 1 2 1 2 1 2	15	MALA	1 1 2 2 1 2 3 3 2 1	18	REGULAR	47	REGULAR
70	3 4 4 2 5 4 5 2 5	34	BUENA	4 5 5 3 1 3 2 2 2	27	REGULAR	2 5 5 4 4 4 2 2 3 3	34	BUENA	95	BUENA
71	5 3 3 4 2 3 3 2 3	28	REGULAR	2 5 3 2 3 4 5 3 3	30	REGULAR	2 4 5 2 5 5 2 3 2 4	34	BUENA	92	REGULAR
72	4 5 3 4 3 2 2 2 2	27	REGULAR	2 3 3 5 3 3 4 4 4	31	BUENA	4 5 2 4 2 2 5 2 4 2	32	REGULAR	90	REGULAR
73	3 3 2 4 5 2 4 2 3	28	REGULAR	2 4 3 4 3 3 3 4 3	29	REGULAR	2 5 5 2 2 5 5 3 2 2	33	REGULAR	90	REGULAR
74	5 4 5 3 3 4 2 2 2	30	REGULAR	5 5 2 5 3 5 2 3 3	33	BUENA	4 5 2 4 2 3 4 2 3 3	32	REGULAR	95	BUENA
75	5 5 4 3 2 4 2 3 3	31	BUENA	5 4 4 3 1 3 2 1 2	25	REGULAR	4 4 4 4 3 5 2 2 3 5	36	BUENA	92	REGULAR
76	1 3 3 2 1 2 2 2 5	21	REGULAR	5 4 3 5 3 4 3 2 2	31	BUENA	5 2 2 3 5 5 3 2 4 5	36	BUENA	88	REGULAR
77	3 3 2 3 3 4 3 5 4	30	REGULAR	2 5 5 2 2 3 4 3 4	30	REGULAR	5 3 5 3 4 4 3 4 5 5	41	BUENA	101	BUENA
78	5 2 2 1 4 1 2 4 3	24	REGULAR	4 3 2 5 4 2 5 3 5	33	BUENA	4 3 5 5 2 4 3 2 2 3	33	REGULAR	90	REGULAR
79	2 3 4 3 2 5 3 3 4	29	REGULAR	1 2 1 2 2 2 1 2 1	14	MALA	3 5 2 2 2 5 5 2 4 3	33	REGULAR	76	REGULAR
80	2 4 2 4 3 4 3 2 5	29	REGULAR	2 3 3 1 1 3 1 1 3	18	REGULAR	4 2 2 1 2 1 1 1 1 2	17	REGULAR	64	REGULAR
81	5 2 5 2 5 4 2 2 2	29	REGULAR	5 2 5 4 2 3 1 4 3	29	REGULAR	2 4 5 4 3 5 4 5 2 2	36	BUENA	94	BUENA
82	2 5 4 3 3 3 2 2 4	28	REGULAR	4 4 4 3 2 3 4 3 2	29	REGULAR	2 3 3 2 4 2 5 3 5 3	32	REGULAR	89	REGULAR
83	3 3 2 3 5 2 4 4 4	30	REGULAR	4 4 2 5 2 4 2 3 5	31	BUENA	2 5 5 3 3 3 3 2 4 4	34	BUENA	95	BUENA
84	3 1 1 1 2 2 1 2 1	14	MALA	5 2 4 4 3 2 3 4 4	31	BUENA	2 2 3 3 2 4 4 5 2 3	30	REGULAR	75	REGULAR
85	3 5 5 2 5 3 4 3 3	33	BUENA	4 4 5 4 3 5 4 4 2	35	BUENA	4 3 2 5 5 4 4 4 5 40	40	BUENA	108	BUENA
86	2 2 2 3 3 3 4 2 4	25	REGULAR	5 5 3 2 2 3 3 4 3	30	REGULAR	5 4 2 2 5 4 2 5 4 4	37	BUENA	92	REGULAR
87	4 5 4 5 4 4 2 5 5	38	BUENA	5 5 2 1 3 2 3 2 5	28	REGULAR	2 3 3 4 3 5 3 2 5 4	34	BUENA	100	BUENA
88	4 5 3 5 5 3 5 2 5	37	BUENA	3 2 4 2 2 4 5 4 2	28	REGULAR	4 4 2 2 5 2 2 4 5 3	33	REGULAR	98	BUENA

89	4 4 2 5 3 1 4 4 4	31	BUENA	4 3 3 2 2 4 4 5 4	31	BUENA	4 4 4 4 2 2 3 2 5 5	35	BUENA	97	BUENA
90	4 2 4 4 4 2 2 4 2	28	REGULAR	4 5 3 3 3 5 3 3 4	33	BUENA	5 4 3 4 3 3 2 3 2 4	33	REGULAR	94	BUENA
91	5 3 2 3 3 2 4 5 3	30	REGULAR	4 2 2 3 2 4 5 4 3	29	REGULAR	2 4 3 4 3 5 2 5 4 5	37	BUENA	96	BUENA
92	5 4 4 3 2 2 2 5 3	30	REGULAR	5 4 5 2 4 4 3 5 2	34	BUENA	3 4 3 4 4 5 4 2 3 3	35	BUENA	99	BUENA
93	3 4 3 2 3 2 4 5 4	30	REGULAR	2 1 1 1 2 2 2 1 2	14	MALA	2 2 1 1 2 2 1 3 1 1	16	MALA	60	REGULAR
94	5 3 2 4 2 3 3 5 5	32	BUENA	5 3 5 4 3 4 5 5 4	38	BUENA	5 2 4 2 4 2 5 4 4 2	34	BUENA	104	BUENA
95	2 1 2 2 2 3 1 1 1	15	MALA	4 2 5 2 5 4 2 4 3	31	BUENA	4 3 5 2 4 2 5 2 3 2	32	REGULAR	78	REGULAR
96	2 4 5 4 4 2 3 3 4	31	BUENA	3 5 3 3 5 4 2 2 3	30	REGULAR	3 5 3 2 5 4 2 3 3 2	32	REGULAR	93	REGULAR
97	2 4 5 4 4 2 3 4 4	32	BUENA	5 4 4 2 4 1 5 3 2	30	REGULAR	4 2 3 2 4 2 3 3 2 4	29	REGULAR	91	REGULAR
98	5 2 5 3 2 3 2 2 3	27	REGULAR	4 4 5 5 2 4 2 2 3	31	BUENA	5 2 3 5 3 3 4 5 4 2	36	BUENA	94	BUENA
99	2 2 3 5 2 2 3 5 2	26	REGULAR	4 4 4 4 3 2 2 4 2	29	REGULAR	3 4 5 4 2 4 3 3 2 2	32	REGULAR	87	REGULAR
100	5 4 3 2 4 4 1 2 3	28	REGULAR	4 4 4 5 2 5 2 2 5	33	BUENA	5 2 3 2 3 3 3 3 3 2	29	REGULAR	90	REGULAR
101	3 2 5 4 4 4 3 5 5	35	BUENA	5 2 3 4 5 3 3 4 4	33	BUENA	4 4 5 2 2 3 5 5 4 5	39	BUENA	107	BUENA
102	5 2 2 3 2 2 3 5 3	27	REGULAR	2 4 2 2 5 2 2 5 5	29	REGULAR	5 5 5 2 2 2 2 3 4 2	32	REGULAR	88	REGULAR
103	3 5 2 5 3 4 5 4 5	36	BUENA	3 4 3 5 2 2 4 1 5	29	REGULAR	3 4 4 3 4 4 4 5 2 4	37	BUENA	102	BUENA
104	4 3 3 4 2 4 3 4 3	30	REGULAR	3 1 2 1 2 2 1 2 4	18	REGULAR	5 2 2 2 3 5 4 5 4 5	37	BUENA	85	REGULAR
105	2 2 5 3 4 5 4 5 4	34	BUENA	3 3 4 2 2 3 4 4 2	27	REGULAR	4 4 2 2 4 1 2 4 4 3	30	REGULAR	91	REGULAR
106	2 3 4 5 4 3 3 4 3	31	BUENA	3 4 5 3 5 5 3 1 4	33	BUENA	5 3 4 2 2 2 2 4 5 2	31	REGULAR	95	BUENA
107	2 2 1 2 3 2 1 1 1	15	MALA	2 5 2 4 5 3 2 3 5	31	BUENA	4 2 5 2 2 3 3 5 5 5	36	BUENA	82	REGULAR
108	2 4 4 5 2 1 3 4 5	30	REGULAR	3 3 2 4 4 4 5 2 2	29	REGULAR	2 5 4 2 3 3 3 5 2 3	32	REGULAR	91	REGULAR
109	2 5 2 3 4 4 1 4 2	27	REGULAR	2 2 3 5 5 4 5 4 3	33	BUENA	2 2 4 5 3 2 4 4 4 4	34	BUENA	94	BUENA
110	4 2 2 4 3 4 2 3 2	26	REGULAR	4 4 2 4 1 2 2 4 3	26	REGULAR	2 5 5 4 3 4 1 2 5 2	33	REGULAR	85	REGULAR
111	3 5 4 1 5 1 3 3 5	30	REGULAR	2 1 2 3 2 1 1 2 1	15	MALA	4 5 4 3 3 5 4 4 2 5	39	BUENA	84	REGULAR
112	5 5 4 2 3 4 2 4 5	34	BUENA	3 4 4 5 2 5 4 3 2	32	BUENA	3 2 3 2 4 4 3 5 5 4	35	BUENA	101	BUENA
113	2 5 5 4 2 3 2 4 2	29	REGULAR	2 3 2 2 5 2 5 4 5	30	REGULAR	3 4 5 3 5 3 4 5 3 3	38	BUENA	97	BUENA
114	4 3 5 3 5 5 4 2 4	35	BUENA	2 5 3 4 2 4 3 5 5	33	BUENA	3 5 5 5 2 5 4 3 3 3	38	BUENA	106	BUENA
115	2 2 2 2 3 4 5 5 2	27	REGULAR	4 3 2 3 2 2 1 1 4	22	REGULAR	5 4 4 2 5 2 3 2 5 2	34	BUENA	83	REGULAR
116	2 5 3 5 2 5 3 4 2	31	BUENA	3 2 3 5 2 2 4 4 5	30	REGULAR	4 4 2 5 3 3 5 4 3 2	35	BUENA	96	BUENA
117	2 4 5 4 2 2 3 5 4	31	BUENA	4 2 5 4 2 2 4 2 3	28	REGULAR	5 2 5 5 5 2 4 1 3 5	37	BUENA	96	BUENA
118	2 4 2 4 3 5 2 2 2	26	REGULAR	3 2 2 3 5 3 5 4 3	30	REGULAR	3 5 3 5 4 4 2 3 5 5	39	BUENA	95	BUENA

119	3	1	1	2	1	2	2	1	1	14	MALA	3	2	1	1	2	1	2	1	2	15	MALA	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	16	MALA	45	MALA
120	3	4	4	2	5	4	5	2	5	34	BUENA	4	5	5	3	1	3	2	2	2	27	REGULAR	2	5	5	4	4	4	2	2	3	3	34	BUENA	95	BUENA
121	5	3	3	4	2	3	3	2	3	28	REGULAR	2	5	3	2	3	4	5	3	3	30	REGULAR	2	4	5	2	5	5	2	3	2	4	34	BUENA	92	REGULAR
122	4	5	3	4	3	2	2	2	2	27	REGULAR	2	3	3	5	3	3	4	4	4	31	BUENA	4	5	2	4	2	2	5	2	4	2	32	REGULAR	90	REGULAR
123	3	3	2	4	5	2	4	2	3	28	REGULAR	2	4	3	4	3	3	3	4	3	29	REGULAR	2	5	5	2	2	5	5	3	2	2	33	REGULAR	90	REGULAR
124	5	4	5	3	3	4	2	2	2	30	REGULAR	5	5	2	5	3	5	2	3	3	33	BUENA	4	5	2	4	2	3	4	2	3	3	32	REGULAR	95	BUENA
125	5	5	4	3	2	4	2	3	3	31	BUENA	5	4	4	3	1	3	2	1	2	25	REGULAR	4	4	4	4	3	5	2	2	3	5	36	BUENA	92	REGULAR
126	1	3	3	2	1	2	2	2	5	21	REGULAR	5	4	3	5	3	4	3	2	2	31	BUENA	5	2	2	3	5	5	3	2	4	5	36	BUENA	88	REGULAR
127	3	3	2	3	3	4	3	5	4	30	REGULAR	2	5	5	2	2	3	4	3	4	30	REGULAR	5	3	5	3	4	4	3	4	5	5	41	BUENA	101	BUENA
128	5	2	2	1	4	1	2	4	3	24	REGULAR	4	3	2	5	4	2	5	3	5	33	BUENA	4	3	5	5	2	4	3	2	2	3	33	REGULAR	90	REGULAR
129	2	3	4	3	2	5	3	3	4	29	REGULAR	1	2	1	2	2	2	1	2	1	14	MALA	3	5	2	2	2	5	5	2	4	3	33	REGULAR	76	REGULAR
130	2	4	2	4	3	4	3	2	5	29	REGULAR	2	3	3	1	1	3	1	1	3	18	REGULAR	4	2	2	1	2	1	1	1	1	2	17	REGULAR	64	REGULAR
131	5	2	5	2	5	4	2	2	2	29	REGULAR	5	2	5	4	2	3	1	4	3	29	REGULAR	2	4	5	4	3	5	4	5	2	2	36	BUENA	94	BUENA
132	2	5	4	3	3	3	2	2	4	28	REGULAR	4	4	4	3	2	3	4	3	2	29	REGULAR	2	3	3	2	4	2	5	3	5	3	32	REGULAR	89	REGULAR
133	3	3	2	3	5	2	4	4	4	30	REGULAR	4	4	2	5	2	4	2	3	5	31	BUENA	2	5	5	3	3	3	3	2	4	4	34	BUENA	95	BUENA

Anexo 8

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Resultados	Conclusiones
<p><b>General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre motivación y el desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas..</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>O1: Identificar el nivel de motivación laboral del personal Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.</p> <p>O2: Identificar el nivel de desempeño laboral del personal Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.</p> <p>O3: Establecer la relación entre la motivación del logro con el desempeño laboral del personal Obstetra en tiempos covid-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.</p> <p>O4: Establecer la relación entre la motivación de poder con el desempeño laboral del personal Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.</p> <p>O5: Establecer la relación entre la motivación de afiliación con el desempeño laboral del personal Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Existe relación significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral del personal Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.</p> <p><b>Específicas</b></p> <p>H1: Existe relación significativa y directa entre la motivación del logro y el desempeño laboral del personal Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.</p> <p>H2: Existe relación significativa y directa entre la motivación de poder y el desempeño laboral del personal Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.</p> <p>H3: Existe relación significativa y directa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral del personal Obstetra en tiempos COVID-19 de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental Transeccional Correlacional simple</p> <p><b>Población:</b> obstetras que laboran en tiempos COVID-19 en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, período 2020.</p> <p><b>Muestra:</b> 133 obstetras que laboran en tiempos COVID-19 en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas, período 2020.</p> <p><b>Muestreo:</b> Muestreo probabilístico aleatorio simple</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuestas</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario para medir la motivación laboral</p> <p>Cuestionario para medir el desempeño laboral</p>	<p>El 47.4% de las obstetras que laboran en la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas consideran que la motivación es media y el desempeño laboral regular; siendo el coeficiente de correlación de Spearman <math>Rho = 0.695</math> (alto grado de correlación y positiva), con nivel de significancia <math>p = 0.000</math> menor al 1% (<math>p &lt; 0.01</math>), se comprueba que existe relación significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral del personal Obstetra de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas en tiempos del COVID-19.</p>	<p>Existe relación significativa y directa entre la motivación y el desempeño laboral del personal Obstetra de la Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas en tiempos del COVID-19; siendo el <math>Rho = 0.695</math> (alto grado de correlación y positiva) (<math>p &lt; 0.01</math>).</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

**CONSTANCIA DE REVISIÓN Y CORRECCIÓN DE TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN**

Quien suscribe, OSCAR SANTIAGO GERÓNIMO MIGUEL, Doctor en Educación, Licenciado en Lengua y Literatura, deja constancia de la revisión de la redacción, secuencia lógica deductiva, sintaxis y ortografía del informe de investigación titulado "Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas", presentado por CARDENAS ALARCON, MAYA CHRISTIE (ORCID: 0000-0001-7213-8285), para obtener el grado académico de: Maestro en Gestión de los Servicios de Salud.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, en honor a la verdad y para los fines que crea conveniente.

Trujillo, 26 de diciembre de 2020

---

Dr. OSCAR SANTIAGO GERÓNIMO MIGUEL  
DNI 18183775  
(ORCID: 0000-0002-0330-4048)